

# Etterspurte kvinner i lite attraktiv bransje?

En kvalitativ studie av kvinners  
arbeidsvilkår og faglige orienteringer i IKT-bransjen

Kjersti Solheim



Mai 2007  
Masteroppgave i Sosiologi  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi  
Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
Universitetet i Oslo



## FORORD

I 1989 var jeg ferdig utdannet diplomkandidat innen datateknologi. Den gangen var nesten halvparten av studentene i avgangsklassen min jenter. I dag er det underlig å tenke på. De fleste av oss gikk rett ut i arbeidslivet og inn i en IT-faglig jobb. Selv valgte jeg i 2002, etter 13 år i innenfor IKT-bransjen, å begynne å studere igjen.

Takk til alle kvinnene som har deltatt i denne studien og til min veileder Anne Lise Ellingsæter for oppmuntring, gode råd og tålmodighet!

Kjersti Solheim



## **SAMMENDRAG**

Denne oppgaven handler om kvinner som jobber i IKT-bransjen. Datamaterialet som studien er basert på er dybdeintervjuer med 10 kvinner på Østlandet som alle har IT-faglige jobber. Samtlige har også en høyere datafaglig eller datarelatert utdanning og har mange års erfaring innenfor IKT.

Både databransjen og IT-yrker generelt er mannsdominert. I denne oppgaven undersøker jeg hvordan kvinnene selv ser på enkelte sider ved det å være del av et mindretall. Det eksisterer en del diskurser og dualistiske forståelser i forhold til kjønn og datateknologi som begrenser både kvinner og menn. Jeg ser i denne studien på hvilke IT-faglige orienteringer kvinnene har. En vanlig oppfatning er at IKT-bransjen kjennetegnes av en utpreget overtidskultur. Dette er noe forskning har pekt på som et trekk ved bransjen. Mange mener det er en utfordring for kvinner å jobbe i IKT-bransjen, spesielt i forhold til å finne en god balanse mellom jobb og privatliv. Jeg undersøker om overtidskultur er et problem og i så fall i hvilke sammenhenger dette oppleves som en utfordring.

Alle kvinnene i denne studien jobber på mannsdominerte arbeidsplasser. Det betyr at de har få eller ingen kvinner som jobber med IT-teknologi i sitt nære arbeidsmiljø. Arbeidsplassene er dessuten segregerte – både vertikalt og horisontalt. Kvinnene opplever ikke den lave kvinneandelen som et problem i det daglige. Det fremkommer at disse kvinnene ikke tenker så mye over at de er i mindretall. Samtidig forteller mange om stor trivsel blant menn, både blant kolleger og overordnede, og at de opplever det sosiale miljøet som positivt og bra.

Hvordan kvinnene orienterer seg mot og forholder seg til IT-teknologi er veldig variert og mangfoldig. Undersøkelsen viser at relasjonen de har til datateknologi kan utformes på mange ulike måter. Flertallet av kvinnene viser stor motivasjon, glede og entusiasme for IT-teknologi og de faglige sidene ved jobben. Selv om kjønnsdualismer og dikotome forestillinger eksisterer, bryter kvinnenens praksiser med disse mer enn de bekrefter kjønnsdiskursene. Jeg finner også at flertallet av bedriften tilrettelegger med kurs slik at kvinnene får en ønsket faglig utvikling.

Når det gjelder arbeidstid og overtidskultur, så tyder min studie på at de fleste kvinnene i sin nåværende jobb finner en god balanse mellom jobb og fritid. Flertallet jobber overtid i perioder og denne overtiden er planlagt. Et par av kvinnene uttrykker at overtid er problematisk til tider. Helhetsinntrykket er at flere IT-bedrifter og arbeidsgivere er romslige og forståelsesfulle i forhold til at man kan tilpasse arbeidstiden sin etter familieforpliktelser. Den største utfordringen knyttet til arbeidstiden er stillinger som innebærer service og support mot kunder. Dette gir økt grad av uforutsigbarhet og man må være innstilt på større fleksibilitet og jobbe overtid på kort varsel. Jeg finner også at enkelte kundeprosjekter har stramme tidsrammer som innvirker på arbeidstiden og har medført økt arbeidsinnsats.

|   |           |
|---|-----------|
| <b>FORORD.....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>SAMMENDRAG .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1 INNLEDNING.....</b>  | <b>8</b>  |
| 1.1 Tema.....   | 8         |
| 1.2 Bakgrunn og relevans.....                                       | 10        |
| 1.3 Det nye arbeidslivet: IKT-bransjen? .....                       | 11        |
| 1.4 Bransjens 'kjønnsimage' og kvinners forhold til IKT .....       | 11        |
| 1.5 Problemstilling .....   | 12        |
| <b>2 FORSKNING PÅ KVINNER I IKT-BRANSJEN .....</b>                  | <b>14</b> |
| 2.1 Forskningsområder og teoretiske perspektiver .....              | 14        |
| 2.2 Internasjonale studier .....                                    | 15        |
| 2.3 Norske studier .....  | 18        |
| 2.4 IKT-bransjen som 'maskulint' domene?.....                       | 20        |
| <b>3 TEORETISK FORANKRING.....</b>                                  | <b>24</b> |
| 3.1 Kjønn og arbeid.....  | 24        |
| 3.2 Kjønn og teknologi.....   | 25        |
| 3.2.1 Kjønnsdualismer og diskurser .....                            | 26        |
| 3.2.2 Analyse av kjønn.....   | 28        |
| 3.3 Kort om den videre analysen.....                                | 31        |
| <b>4 METODE .....</b>   | <b>32</b> |
| 4.1 Valg av metode og design .....                                  | 32        |
| 4.2 Rekruttering og utvalg.....                                     | 33        |
| 4.3 Intervjusituasjonen .....                                       | 36        |
| 4.4 Nærhet og distanse .....  | 38        |
| 4.5 Om analyseprosessen og tolkningen .....                         | 39        |
| 4.5 Etiske betraktninger.....                                       | 40        |
| 4.6 Relevans og overførbarhet .....                                 | 42        |
| 4.7 Runddansen mellom teori og data.....                            | 42        |
| <b>5 LAV KVINNEANDEL – ET PROBLEM? .....</b>                        | <b>44</b> |
| 5.1 Kvinneandel og kjønnsegregering.....                            | 44        |
| 5.2 Hvorfor så få kvinner?.....                                     | 46        |
| 5.3 "Du merker det egentlig ikke" .....                             | 49        |
| 5.4 Betydningen av sosiale relasjoner .....                         | 51        |
| 5.4.1 Det sosiale arbeidsmiljøet .....                              | 52        |
| 5.4.2 Savn og 'utrygghet': To sider ved å kjenne seg alene.....     | 54        |
| 5.5 Forestillinger om kvinnedominerte arbeidsmiljø .....            | 56        |
| <b>6 TEKNOLOGI OG KJØNN.....</b>                                    | <b>58</b> |
| 6.1 Kjønnsdikotome forestillinger.....                              | 58        |
| 6.2 Teknologiske orienteringer .....                                | 60        |
| 6.2.1 "Det er faget mitt som er viktigst for meg, egentlig" .....   | 61        |
| 6.2.2 "Jeg syns egentlig at programmering er kjempespennende" ..... | 62        |
| 6.2.3 "Noen ganger så får jeg litt vondt i magen" .....             | 64        |

|  |            |
|--|------------|
| 6.2.4 "Jeg trenger ikke å bli verdensmester i å programmere" .....     | 65         |
| 6.2.4 "Maskinene i seg selv, gir meg jo ikke så veldig mye" .....      | 66         |
| 6.3 Forventninger knyttet til faglighet.....                           | 68         |
| 6.3.1 Kjønnede forventninger (i interaksjonen) .....                   | 68         |
| 6.3.2 Faglige forventninger .....                                      | 70         |
| 6.4 Individuelle behov og faglig tilrettelegging .....                 | 71         |
| <b>7 KVINNER I KLEMME? .....</b>                                       | <b>76</b>  |
| 7.1 Praksiser i forhold til arbeidstid og overtid.....                 | 76         |
| 7.1.1 Kvinner uten barn.....   | 77         |
| 7.1.2 Kvinner med barn.....  | 79         |
| 7.1.3 En helhetsvurdering av arbeidstid og overtid.....                | 81         |
| 7.2 Hvilke forhold påvirker krav til tidsbruk og arbeidsinnsats? ..... | 83         |
| 7.2.1 Individuelle faktorer .....                                      | 83         |
| 7.2.2 Faktorer på bedriftsnivå .....                                   | 88         |
| 7.2.3 Eksterne faktorer .....  | 95         |
| <b>8 ETTERSPURTE KVINNER I LITE ATTRAKTIV BRANSJE? .....</b>           | <b>100</b> |
| 8.1 Lav kvinneandel – et problem ? .....                               | 100        |
| 8.2 Ti teknologiske orienteringer .....                                | 101        |
| 8.3 Kvinner i klemme? .....  | 103        |
| 8.4 Avsluttende kommentar .....  | 104        |
| <b>REFERANSER.....</b>   | <b>108</b> |
| <b>VEDLEGG .....</b>   | <b>116</b> |
| Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD .....                                   | 116        |
| Vedlegg 2: Informasjonsbrev til informantene .....                     | 118        |
| Vedlegg 3: Intervjuguide.....  | 119        |



# 1 INNLEDNING

*”IKT-næringen er en næring i sterk vekst, men med få kvinner blant ansatte og i ledende stillinger. Dette er en enorm utfordring for bransjen generelt og for hvert selskap spesielt. Mangfold er økonomisk lønnsomt, både for å skape gode arbeidsplasser og for å utvikle leveranser med bred treffsikkerhet i en mangfoldig kundegruppe. Derfor har IKT-Norge igangsatt Od@-programmet. Dette er ett bidrag for å øke kvinneandelen i IKT-næringen og bevare de som allerede er der”<sup>1</sup>*

Sitatet er hentet fra internettsidene til bransjeorganisasjonen for IT-bedrifter, IKT-Norge. Denne situasjonsbeskrivelsen gjenspeiles til dels også i medier og den offentlige debatt. Her diskuterer man hvorfor jentene ikke velger en IT-utdanning og spør hvordan man kan øke rekrutteringen til utdanningsinstitusjonene og bransjen forøvrig.

IKT-bransjen har tradisjonelt vært dominert av menn. Norsk statistikk viser at andelen kvinner innenfor de ulike IKT-sektorer i dag ligger på mellom 20 og 31% (SSB 2006). Den lave kvinneandelen i bransjen er en vedvarende utfordring for myndigheter, næringsliv, og forskningsmiljøer. Politiske virkemidler og kampanjer ved utdanningsinstitusjonene for å øke kvinneandelen har bare hatt kortvarig eller begrenset suksess (Gansmo 2004).

## 1.1 Tema

I Norge har forskning og studier hovedsakelig vært rettet inn mot å se på unge jenters forhold til data og unge kvinner som er under IT-utdanning. Det finnes lite statistisk informasjon om kvinner som jobber i IKT-bransjen og det er heller ikke utført brede kvalitative studier av kvinners situasjon i IKT profesjoner. (Sørensen H. K. mfl, 2002)<sup>2</sup>. Følgelig sitter man på lite kvalitativt datamateriale og kunnskap om IT-utdannede kvinners (og menns) arbeidshverdag. Min studie er et bidrag til økt innsikt i denne sammenheng.

---

<sup>1</sup> [Od@-programmet](http://www.ikt-norge.no/templates/section.aspx?id=706) har tre satsingsområder: Rekruttere og øke andelen jenter som søker seg til IT-relaterte fag. Rekruttere kvinner til ledende stillinger i IKT-bransjen gjennom en mentorordning. Programmet satser også på å være et nettverk og forum for kvinner der det tilrettelegges for erfaringsutveksling, kompetanseheving og personlig utvikling. URL: <http://www.ikt-norge.no/templates/section.aspx?id=706> (Lesedato 13.03.2007)

<sup>2</sup> Rapport nr 2 fra SIGIS, Strategies of Inclusion: Gender and the Information Society, et tverrnasjonalt europeisk prosjekt, med deltagelse fra forskningsmiljøet ved NTNU i Trondheim: Knut Holtan Sørensen (red), Vivian Annette Lagesen, Merete Lie, Helen Jøsok Gansmo, Kristin Hestflått og Hege Nordli. Resultatene er utgitt i 8 rapporter som kan lastes elektronisk. URL: <http://www.rcss.ed.ac.uk/sigis/> [Lesedato: 24.02.2006]

Denne oppgaven handler om kvinner som jobber i IKT-yrker. Jeg undersøker noen vanlige forestillinger knyttet til IT-bransjen gjennom en kvalitativ studie av tre sentrale forhold. Det første gjelder det faktum at både databransjen og IT-yrker generelt er mannsdominerte. I oppgaven undersøker jeg hvordan kvinnene selv ser på enkelte sider ved det å være del av et mindretall. Det eksisterer også diskurser og dualistiske forståelser knyttet til kjønn og datateknologi som begrenser både kvinner og menn. Denne studien ser på hvilke IT-faglige orienteringer kvinnene har og om de forholder seg til noen av kjønnsdiskursene. Det tredje forholdet gjelder fremstillingen man får gjennom medier av en IKT-bransje kjennetegnet ved en utbredt overtidskultur. Dette er noe også forskning har pekt på som et trekk ved bransjen. Man sitter med en oppfatning av at det er et problem for kvinner å jobbe i IKT-bransjen, spesielt i forhold til å finne en god balanse mellom jobb og privatliv. Jeg vil se på hvilke muligheter og arbeidsvilkår kvinner har innenfor bransjen og i tillegg undersøke om overtidskultur er et problem for kvinnene og i så fall i hvilke sammenhenger dette oppleves som en utfordring.

Datamaterialet som oppgaven er basert på, er dybdeintervjuer med 10 kvinner på Østlandet som alle har IT-faglige jobber. Samtlige har også en høyere datafaglig eller datarelatert utdanning og har mange års erfaring innenfor IKT.

Før jeg går videre til å peke på de mest sentrale utfordringene og forklaringene knyttet til den lave kvinneandelen i IKT-yrker, vil jeg kort si litt om hvordan IKT-bransjen tradisjonelt blir inndelt. Både OECD og SSB kategoriserer bedrifter i IKT-bransjen i sektorer på følgende måte: Man skiller mellom bedrifter som produserer varer, *IKT-industri*, og bedrifter som produserer tjenester, *IKT-services*. Sistnevnte er den største og deles videre inn i tre del-sektorer: *IKT-varehandel*, *IKT-telekommunikasjon* og *IKT-databehandling* (Jordfal og Olberg 2002). *IKT-databehandling* er den yngste sektoren, og her finner vi for eksempel de som jobber med webdesign, dataspill og mange av IT-konsulentene.

Åtte av kvinnene i denne studien jobber innenfor IKT-databehandling og IKT-telekommunikasjon. To kvinner jobber på store IT-avdelinger i offentlig sektor der fagmiljøet i stor grad sammenfaller med tjenester, produkter og arbeidsfelt tilsvarende disse to sektorene.

## 1.2 Bakgrunn og relevans

Argumentene for en økning av kvinners deltakelse på mannsdominerte områder i arbeidslivet har vært mange. Vanlige argumenter som benyttes for at kvinner bør delta i teknologiutviklingen innenfor IKT er at for å utvikle bedre teknologi er det viktig at mennesker med ulik bakgrunn deltar, deriblant kvinner. Kvinner har rett til å være med på den teknologiske utviklingen, på lik linje med menn, samt å få tilgang til viktige, interessante og godt betalte jobber, noe IKT-bransjen gir muligheter for (Lagesen 2005a:52, Corneliussen 2003a:2). Etter at IT-bobla sprakk rundt år 2000 har arbeidsmarkedet for IT-utdannede tatt seg veldig opp de siste 2-3 årene. I dag er det mangel på kvalifisert arbeidskraft til denne delen av jobbmarkedet. Databransjen tar problematikken rundt den lave kvinneandelen alvorlig og mange IT-bedrifter er aktivt ute i mediene og etterspør flere kvinner: '*Vill kamp om IT-hodene*', '*IT-jenter vasser i jobbtilbud*' og '*IT jenter kan velge og vrake*'.<sup>3</sup> er noen av avisoverskriftene. Konsulentselskapet Accenture uttalte nylig at flere kvinner vil skape større kreativitet og innovasjon i bedriften. Dette representerer for øvrig en dualistisk tankegang om at menn og kvinner 'er' forskjellige. Selv om IT-bedriftene uttrykker klare ønsker om flere kvinnelige ansatte, så ser heller ikke dette ut til å ha nevneverdig effekt. Tvert imot viser statistikk fra Samordna Opptak (2006) at nedgangen har vært større for jenter enn for gutter til IT-faglig utdanning. Flere mener at jentene har forsvunnet fra IT-studiene som en konsekvens av lavkonjunkturen ved årtusenskiftet.

Internasjonale studier og tall tyder dessuten på at kvinnelige *arbeidstagere* i større grad enn menn faller fra IKT-yrker (Wright 1996, Duerden Comeau 2004, Faulkner 2004, McKeogh & Preston 2003). Dette er bekymringsfullt fordi det betyr at IKT-bransjen blir 'tappet' i begge ender gjennom lav rekruttering og frafall på samme tid. Man har ikke tilsvarende forskningsmateriale på dette i Norge og det er usikkert om man har de samme tendenser her.

I de neste del-kapitler vil jeg redegjøre for noen av de mest sentrale forklaringer til at kvinneandelen er så lav innenfor IKT-yrker.

---

Reportasje i Aftenposten 7. februar 2007 og artikler i Dagens IT 5. jan. og Halden Arbeiderblad 10. jan. 2006.

URL: <http://www.ha-halden.no/artikkel.asp?Artid=128319> (lesedato 09.06.2006)

URL : <http://www.dagensit.no/bedrifts-it/article688163.ece> (lesedato 09.06.2006)

### **1.3 Det nye arbeidslivet: IKT-bransjen?**

Mange i dag er kritiske til *det nye arbeidslivet* med andre betingelser og høyere jobbkraav og intensivering enn det man har sett tidligere. Internasjonal konkurranse med større krav til økonomiske resultater og hurtige endringer innenfor teknologi og marked er sentrale kjennetegn. Dette kan innebære flere negative konsekvenser for de ansatte. Her trekker man blant annet frem at økt individuelt ansvar for de ansatte, gjør at enkelte får problemer med å sette grenser for seg selv (Forseth 2005, Sørensen B. A. 2002). IKT-bransjen regnes av flere som spydspiss i dette nye arbeidslivet. Her finner man de grenseløse og grådige jobbene og deler av bransjen preges av en utbredt overtidskultur. Mange av IT-medarbeiderne er av den grunn utslitte og flere opplever å bli utbrent. Familie og barn lar seg derfor dårlig kombinere med en hektisk IT-jobb (Rasmussen 2002, Rasmussen og Johansen 2002, Hope 1999, Mellström 1995). Politisk har man ønsket å legge til rette for mangfold og likeverd i IKT-bransjen. Svaret har vært å løse problemet med fleksibel arbeidstid. Ny teknologi som mobiltelefoner og hjemmekontorløsninger gjør også at skillet mellom arbeid og hjem blir mer uklart. Noen mener dette har ført til en arbeidskultur der man alltid er tilgjengelig (Sørhaug 2000). En slik fleksibel arbeidskultur i IKT-sektoren, der man alltid er tilgjengelig, passer imidlertid dårlig for kvinner med familieansvar. Fleksibilitet kan realiteten bety fleksibilitet til å jobbe a-typisk og lange dager (Griffiths, Moore & Richardson 2005).

IKT-bransjen oppfattes av flere som en maskulin og kjølig bransjen der kvinner møter mange barrierer. Dette gjelder særlig i forhold til overtidskulturen og at man mener kvinner ekskluderes sosialt og faglig. (Wright 1995, Demaiter 2006, McKeogh & Preston 2003).

### **1.4 Bransjens 'kjønnsimage' og kvinners forhold til IKT**

Mange mener den lave kvinneandelen innenfor IT-utdanning og IKT-yrker har med bransjens 'kjønnsimage' å gjøre. Et yrke regnes vanligvis som typisk mannlig eller kvinnelig dersom det ene kjønnet utgjør mindre enn ca. 20%. I og med at gutter og menn er i solid flertall både innenfor i IT-utdanning og i IKT-yrker forøvrig, oppfattes data som mannlig eller maskulint (Gansmo 2004). Dette har også med den kulturelle eller symbolske koblingen som gjøres mellom teknologi og kjønn. Datateknologi kobles hovedsakelig til menn og man 'utelukker'

på samme tid en relasjon mellom kvinner og datateknologi (Mellström 1995, Turkle 1984, Lie 1998). Noen mener også at den lave kvinneandelen har med nerdebilde som er skapt av den IT-ansatte. Dette går i korte trekk ut på at IT kobles til unge asosiale menn som sitter foran pc-en 'døgnet rundt' og ikke har andre interesser utover dette (Nordli 2003, Turkle 1984). Unge jenter som står foran sitt utdanningsvalg mangler av den grunn voksne kvinnelige rollemodeller.

Tidlig på 80-tallet gjorde man jentene eller kvinnene til selve 'problemet'. Det var noe ved kvinnene som gjorde at de ikke valgte en IT-utdanning. Man satt med en forståelse av at jentene manglet selvtillit eller hadde 'teknologiskrekk' og at dette gjorde at de ikke velger seg en IT-utdanning. Dette regnes ikke lenger som konstruktive forståelser i følge Tove Håpnes (1992). Siden har enkelte ment at dersom datafaget skal bli mer attraktivt for kvinner, må kvinnenes interesser og verdier stå mer sentralt i IT-studiet (Håpnes 1992:21). Dette har blitt problematisert fordi det skaper en ny forestilling om at kvinner og menn har ulikt forhold til datateknologi. Kvinner er mer opptatt av teknologiens nyttepotensiale enn av teknologien i seg selv (Corneliussen 2003a, Lagesen 2005b). Dette har også blitt kalt 'kvinnerommet'.<sup>4</sup>

Utfordringene knyttet til den lave kvinneandelen i IKT-bransjen er mange og sammensatte. Før jeg går videre til å redegjøre for forskning og teori vil jeg kort presisere problemstillingen min.

## **1.5 Problemstilling**

Både databransjen og IT-yrker generelt er mannsdominerte. I denne oppgaven vil jeg undersøke hvordan kvinnene selv ser på enkelte sider ved det å være del av et mindretall.

### *1. Opplevs den lave kvinneandelen som et problem for kvinnene?*

Diskurser og dualistiske forståelser i forhold til kjønn og datateknologi begrenser både kvinner og menn.

### *2. Hvilke IT-faglige orienteringer har kvinnene?*

---

<sup>4</sup> Rasmussen og Håpnes 1998 i Buholm 1998:25

IKT-bransjen fremstilles ofte i medier som preget av en utbredt overtidskultur. Dette er også noe forskning har pekt på som et trekk ved bransjen.

*3. Er overtidskultur et problem og i hvilke sammenhenger oppleves dette eventuelt som en utfordring?*

I kapittel 2 vil jeg beskrive og diskutere nærmere sentrale bidrag innen internasjonal og norsk forskning på feltet om kjønn og IKT. I kapittel 3 vil jeg redegjøre for mine teoretiske perspektiver og relevante begreper knyttet til problemstillingen. I kapittel 4 beskrives den metodiske gjennomføringen. Kapittel 5, 6 og 7 inneholder analyse, presentasjon og tolkning av datamaterialet. I kapittel 8 oppsummerer og diskuterer jeg funnene mine.

## 2 FORSKNING PÅ KVINNER I IKT-BRANSJEN

Et tema som IKT og kjønn favner vidt og det er derfor naturlig først å trekke noen skillelinjer mellom ulike forskningsområder eller perspektiver på kvinner og teknologi.

### 2.1 Forskningsområder og teoretiske perspektiver

En vanlig inndeling tidligere har vært å skille mellom 'kvinner *innen* teknologi' på den ene siden og 'kvinner *og* teknologi' på den andre (Faulkner 2000a:2, Nordli 2003:195). Forenklet kan man si at det første feltet dreier seg om kvinner som jobber med teknologi, mens det siste omfatter jenters og kvinners mer generelle bruk av teknologi i hverdagen. Problemene med disse to retningene har vært at 'kvinner *og* teknologi' fikk et altfor negativt og teknologisk deterministisk syn (jmf Wajcman 1991, 2004 nedenfor), mens 'kvinner *innen* teknologi' på den andre siden var for optimistisk og så teknologi som nøytralt. Det vil si at tekniske yrker er 'kjønnsnøytrale' og noe som kvinner ville velge dersom de sosialiseres i forhold til teknologi og at arbeidsforholdene tilrettelegges bedre for kvinner (Henwood 1996 i Faulkner 2000a:2).

Et nytt perspektiv har senere vokst frem innenfor den feministiske skolen av teknologistudier. Her fokuserer man på relasjonen '*kjønn* og teknologi' isteden for '*kvinner* og teknologi'. Man legger et sosialkonstruktivistisk perspektiv til grunn og forstår teknologi og kjønn som gjensidig sosialt konstruert (Faulkner 2000a:3). Dette er noe jeg vil komme mer inn på i kapittel 3 der jeg redegjør nærmere for mitt teoretisk rammeverk.

En annen inndeling som gjøres innenfor dette forskningsfeltet, er å skille mellom perspektivene technofeminisme og cyberfeminisme. Disse teoretiske retningene representerer et vestlig blikk på kvinner og teknologi, basert hovedsakelig på studier i vestlige land. Begge tar utgangspunktet i at teknologi generelt er kjønnnet og at forholdet mellom kvinner og teknologi, og da spesielt kvinner og datateknologi er problematisk. Technofeminismen, som er Judy Wajcmans ståsted, forstår datakulturen som fortsatt dominert av menn. Her mener man det er behov for å se kritisk på hvordan ny teknologi er kjønnnet slik at det 'ugunstiger' eller hindrer kvinner. Cyberfeminismen er et begrep utviklet som et alternativ til den pessimistiske og kritiske technofeminismen og representerer et kvinnesentrert perspektiv som

fremhever og vektlegger kvinners bruk av ny informasjon og kommunikasjonsteknologi til 'bemyndigelse' (empowerment) (Wajcman 2004 i Lagesen 2005b:199-201).

Jeg vil i de neste to del-kapitler presentere funn fra noen relevante undersøkelser. Jeg tar ikke stilling til hvorvidt studiene kan plasseres innenfor noen av de ovennevnte perspektiver eller retninger, men ser først og fremst på hvilke funn de legger frem i forhold til kvinners strukturelle og kulturelle arbeidsvilkår i IKT-bransjen. Som nevnt vil jeg redegjøre nærmere for teori og perspektiver på kjønn og teknologi i kapittel 3.

## **2.2 Internasjonale studier**

Jeg vil her presentere funn fra fire studier som undersøker kvinners arbeidsvilkår i IKT-bransjen. To av studiene er store europeiske tverrnasjonale prosjekter. En undersøkelse er initiert av det engelske nærings- og handelsdepartementet og den siste studien er en kvalitativ undersøkelse fra Canada. Studiene sier mest om hvilke utfordringer kvinner møter og mindre om hvilke muligheter som finnes.

Det er noen felles hovedutfordringer som peker seg ut for kvinnene i disse studiene. Først og fremst er arbeidstiden et problem. Dette knytter seg til flere forhold. Mange arbeidssteder i IT-bransjen kjennetegnes av en arbeidskultur som innebærer mye overtid og lange arbeidsdager. Dette medfører problemer for kvinnene i forhold til å balansere mellom jobb og fritid. Det skorter også på fleksible løsninger knyttet til deltidsarbeid og betalt fødselspermisjon. 'Fleksibilitet' er rettet mot prosjekter og sentrert mot arbeidsoppgaver og selve jobben. Man kan derfor ikke snakke om at det er fleksibelt for de ansatte (McKeogh & Preston (2003) <sup>5</sup>. Flere av IKT bedriftenes arbeidsforhold og arbeidstid er lite familievennlige og derfor slutter enkelte kvinner etter kort tid. I de bedriftene som kjennetegnes av harde arbeidskrav med lange arbeidsdager og mye overtid, er kvinner med omsorgsansvar helt avhengig av å kunne styre arbeidstiden selv for å kunne kombinere jobb og familie. (Vendramin 2004:105) <sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Rapport nr 4 fra SIGIS prosjektet. Strategies of Inclusion: Gender and the Information Society

<sup>6</sup>Patricia Vendramin er prosjektleder for EU-undersøkelsen WWW-ICT - Widening Women's Work in Information and Communication Technology. Hovedrapporten har bidrag fra Østerrike, Belgia, Frankrike, Italia, Irland, Portugal og England. Studien er tilgjengelig elektronisk på URL: <http://www.ftu-namur.org/www-ict/>, men kan også bestilles i papirutgave.



I følge den engelske bransjeorganisasjonen Intellect og Department of Trade and Industry<sup>7</sup>, opplever kvinner som jobber i IT-bransjen arbeidstiden sin som lite fleksibel og man mangler muligheter for deltidsarbeid. Konsekvensene ved å ha deltidsjobb er manglende karriereutvikling. Kvinnene føler seg undervurdert med hensyn til sin innsats og kompetanse og de er ikke tilfredse med overtidskulturen. Studien viser også at ledelsen i mange av bedriftene er lite støttende eller forståelsesfull i forhold til familieforpliktelser i hjemmet (DTI 2005).

Prosjektrettet arbeid er typisk i IKT-bedriftene med et sterkt kundefokus og dertil høye krav til overtid i perioder med strenge tidsfrister. Dette er problematisk for kvinner med familieansvar. Tilgjengelighet på kveld og i helger er spesielt problematisk for kvinner med barn. Avansement og karrieremuligheter diskriminerer kvinner med familieansvar fordi dette er nært knyttet til det å arbeide mye, vise at man forplikter seg og utøver 'fullstendig tilgjengelighet' for arbeidsgiver. Fremgang og karriere følger dermed visse regler: tilgjengelighet, mobilitet og lange arbeidsdager. Kvinner med barn møter av den grunn flere vanskeligheter enn menn (Vendramin 2004:113-120). Studien støtter likevel ikke et syn om at kvinner generelt skulle oppleve 'fiendtlige' (hostile) arbeidsmiljø i bedriftene (Vendramin 2004:63)

Andre forhold som fremkommer er kjønnssegregering, forskjellsbehandling ut fra kjønn og at kvinner kjenner seg marginalisert. I følge McKeogh & Preston (2003) eksisterer det stereotype oppfatninger i forhold til hva som er typiske kvinne- og mannsjobber innenfor bransjen. Kvinner antas for eksempel å være flinkere enn menn i forhold til relasjonell kompetanse (McKeogh & Preston 2003). IT-bedriftene har få rollemodeller for kvinner i senior posisjoner og kjønnsdelingen i bedriftene signaliserer kvinnejobber og mannsjobber. De fleste av de kvinnelige informantene hadde opplevd ulike holdninger og forskjellsbehandling ut fra sitt kjønn (Vendramin 2004:119). McKeogh & Preston (2003) viser også til at kvinnene mangler rollemodeller og muligheter for å danne nettverk. Flere kvinner kjenner seg av den grunn isolert og det rapporteres også om at mange føler seg

---

<sup>7</sup> DTI (Department of Trade and Industry) tilsvarende Nærings og Handelsdepartementet og Intellect er IKT-Norges søsterorganisasjon i England. URL:<http://www.dti.gov.uk/innovation/skills/research-and-evidence-publications/women-and-diversity/page14799.html> [Lesedato 06.04.2006]

marginalisert og oversett. Dette forklares blant annet ut fra at kvinner blir ekskludert fra uformelle mannlige nettverk (McKeogh & Preston 2003). Funnene fra Intellect og DTI (2005) trekker frem det samme forholdet. Kvinner opplever manglende sosial inkludering i form av at de ikke finner seg til rette i de uformelle nettverkene blant menn. Det er også en utfordring at kvinner er overrepresentert i lavlønnsyrker innen IKT. Kvinners kompetanse undervurderes i IKT prosjekter og mannlige nettverk ekskluderer kvinner (Vendramin 2004:35).

McKeogh & Preston (2003) konkluderer med at IKT-bransjen er maskulin og kjølig (chilly) på flere måter og at bransjen innebærer mange barrierer for kvinner. Bedriftene har utilstrekkelige forpliktelser i forhold til å inkludere kjønn i strategier og planer. Det vil si at enkelte har det 'på papiret' men uten at det har noen praktisk effekt. Alt dette resulterer i et imageproblem som gjør at bransjen oppleves som kvinnefiendtlig. Dette er et resultat av alle de ovennevnte barrierer. I tillegg til at menn dominerer tallmessig i bransjen, får bransjen et maskulint stempel (McKeogh & Preston 2003).

En kvalitativ studie fra Canada viser at kvinner i IT-bransjen tror mytene eller imaget av bransjen, gjør at man har problemer med å rekruttere yngre jenter til bransjen. Kvinnene trekker spesielt frem at utenforstående ser på bransjen som preget av 'nerdete' personer, at IT jobbene enten er matematisk og teknisk krevende eller kjedelige og at man jobber isolert fra andre (Demaïter 2006:20). Det som er mest interessant ved undersøkelsen er at disse kvinnene opplever og beskriver en mye 'mildere' maskulin kultur sett innenfra, sammenlignet med det bildet omverdenen har. Denne 'mildere' maskuline kulturen gir likevel kvinnene visse utfordringer som gjør at de må være 'en spesiell type ansatt' (jmf den mannlige normen) for å ha suksess i IT-verdenen. (Demaïter 2006:20). Alle kvinnene har vellykkede karrierer innenfor bransjen, men tre hovedutfordringer trekkes frem. Kvinnene har opplevd å bli behandlet forskjellig ut fra sitt kjønn og enkelte har opplevd sosial ekskludering og møtt 'glasstaket'. Kvinnene oppgir imidlertid at den største utfordringen knytter seg til å kombinere jobben med å få barn. Dette begrunnes med at det krever mye å holde seg faglig oppdatert og det er spesielt krevende når man får barn og er borte fra jobb en periode. Kvinnene risikerer da manglende karriereutvikling (Demaïter 2006:15). Kvinnenes suksess forklares ut fra at de som IT-medarbeider må være tøffe og ha selvtillit eller tro på seg selv. Det betyr også å gå inn i rollen som 'arbeideren uten kropp' og at man må ha en personlig interesse for faget og å være målrettet (Demaïter 2006:16-19).

## **2.3 Norske studier**

I Norge foreligger det mange studier om kvinner som er under IT-utdanning (Langseter 2001, Corneliussen 2002, Stuedahl 1997, Lagesen 2000, Håpnes 1995). Flere av de kvinnelige datastudentene har visse forestillinger knyttet til arbeidslivet. Ved informatikkstudiene ved UiO, har det vært en oppfatning at fremtidig arbeid med data bare foregår foran en skjerm og at arbeid med informatikk betyr mye stress med et nærmest 24 timers engasjement som er vanskelig å kombinere med familie og barn (Stuedahl 1997, Langsether 2001). Selv om næringsliv og bedrifter presenterer seg for informatikkstudentene ved NTNU med ”familievennlige” profiler og vil tilrettelegge for kvinnelige ansatte, virker ikke dette helt troverdig på de kvinnelige studentene og deres oppfatning om en overtidsskulturen i IT-bransjen frister ikke (Lagesen 2000:153).

Det finnes få norske studier i forhold til kvinner i IKT-bransjen. Flertallet av studiene er mer ’generelle’ studier om IT-bransjen og ikke brede kvalitative studier i forhold til IT-kvinnens arbeidsvilkår og faglige orienteringer.

I en kvalitativ studie på oppdrag fra El og IT forbundet, har man undersøkt arbeidsforhold og utfordringer innen deler av IKT-sektoren. Her fremkommer det at økt fleksibilisering gir mer uklar arbeidstid. Det er blitt vanligere med lønn etter resultat og mer bruk av vikarer som bli utsatt for større risiko ved lavkonjunktur. De ansatte opplever av disse grunnene større grad av utrygghet og usikkerhet (Fennefoss og Lien 2002).

Andre studier ser IKT-bransjen som spydspiss for det nye arbeidslivet. Enkelte IT-bedrifter preges av at de er grådige og forførende<sup>8</sup> og at skille mellom jobb og hjem blir mer utydelig. Rasmussen og Johansen (2002) peker på at økt individualisering av ansvar i tilknytning til prosjekter og tidsfrister er krevende for de ansatte, særlig innenfor IT og webdesign. Jobben blir en arena for egenutvikling og selvrealisering. Undersøkelsene avdekker mye overtid og utbrenthet blant de ansatte. Det er også svært vanskelig for kvinner å kombinere en jobb innenfor disse delene av arbeidslivet med familie og barn (Rasmussen 2002, Rasmussen og

---

<sup>8</sup> Jamfør Hochschild (1997). Grådige ved at det forventes og kreves mye av de ansatte og forførende fordi medarbeidere får dekket sosiale og personlige behov gjennom jobben.

Johansen 2002). Bjørg Aase Sørensen og Ulla Forseth stiller også spørsmål om dagens arbeidsliv med økt krav til de ansatte og større grad av desentralisering kan forklare at så mange i dagens arbeidsliv er utslitte, deriblant IT-medarbeidere. (Sørensen 2002:118, Forseth 2005:2).

I følge Jordfal og Olberg (2002), har ansatte i IT-bransjen mindre problemer med stress og utbrenthet enn ansatte i andre bransjer. Dette synet støttes av nye tall fra SSB<sup>9</sup> som viser et langt lavere sykefravær innen dataindustri og databehandling sammenlignet med de fleste andre næringer (SSB 2006). Dette tyder på at det kan være problematisk å fokusere så sterkt på enkelte arbeidststeder innenfor IT-bransjen, når tall viser at de fleste andre bransjer har en større andel ansatte som er sykemeldt. På den annen side er det noen som mener at det kan være feil ved målemetodene av sykefravær (Bjerke 2004:6).

Jordfal og Olbergs (2002) undersøkelse er på andre områder jevnt over positive. Informantene i spørreundersøkelsen sier de har det gøy på jobben og derfor jobber mer. Mange har også et godt sosialt nettverk blant kollegene og tilbringer mer tid på jobben. Rapporten avliver myten om IT-gründeren som jobber 12 timers arbeidsdag og ender opp som utbrent og utslitt. I overkant av 80 % av de IT-ansatte svarer at de kan ta pauser når de vil. Til sammenligning svarer kun 48 % i offentlig sektor det samme. Kravet til presise resultater og tidsfrister er riktignok større i kunnskapsbedriftene. Men samtidig viser studien at mange ansatte oppgir en høy grad av selvbestemmelse på når de skal ta ferie og avspasering som trivselsgrunn. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er 40,8 timer per uke og arbeidstiden kan synes å øke med utdanningsnivå. Sektoren, *IKT-databehandling*, toppe med 44 timer per uke. Til sammenligning lå offentlig sektor på 33,1 timer per uke. (Jordfald og Olberg 2002) Dette kan forklares med at det offentlige har flere ansatte i deltidsstillinger.

I 2006 gjennomførte IKT-Norge i samarbeid med IT-selskapene Mamut og Microsoft en større spørreundersøkelse i sine 350 IKT-medlemsbedrifter. Her deltok 338 personer og av disse var 117 kvinner. Kvinnene her svarer at de i større grad føler de har bedre karrieremuligheter sammenlignet med mennene. Begge kjønn mener de har det gøy på jobben og føler de har en fleksibel arbeidssituasjon. Flertallet oppgir stor trivsel på arbeidsplassen sin. Når det gjelder arbeidstiden til kvinnene, viser studien at ca 4% jobber

---

<sup>9</sup> URL: <http://www.ssb.no/sykefratot/tab-2006-06-22-06.html> (lesedato 6.9.2006)

deltid. 56% jobber normal arbeidsuke eller lite overtid. Andelen som jobber en del overtid er ca 24% (maks 50t per uke). Rundt 13% jobber mye overtid (min. 50t per uke) (IKT-Norge 2006).

Hope (1999) finner i sin studie av to IKT-bedrifter at IT-konsulentene følte de hadde stor frihet i arbeidet, et godt sosialt miljø og en spennende fritid med sine kolleger. (Hope 1999:133). I konsulentselskapene i denne undersøkelsen eksisterte det en overtidskultur blant de ansatte.

Buholm (1998) har intervjuet ansatte i to IT-bedrifter, deriblant 6 kvinner. Hun undersøker i mindre grad deres strukturelle arbeidsvilkår, men ser hovedsakelig på hvilke faglige orienteringer dataingeniørene har. Hennes studie viser at veldig mange av ingeniørene (begge kjønn) vil ha mer enn et bare et teknologisk innhold i arbeidet sitt. Flesteparten av de hun intervjuet, ønsker seg større frihet og mulighet til å ta selvstendige avgjørelser i arbeidet sitt. Begge kjønn mener å kunne få dette på sikt ved å gå inn mellomlederstillinger, mens menn også ser mulighetene ved å starte opp som selvstendig næringsdrivende (Buholm 1998:97).

## **2.4 IKT-bransjen som 'maskulint' domene?**

De mest sentrale fokusområder for forskningen rundt IKT og kjønn i arbeidslivet, har vært å forklare og forstå hvorfor kvinneandelen er så lav. Internasjonalt er man opptatt av å se på hvilke utfordringer kvinner møter innenfor IKT-bransjen og man ender indirekte opp med å definere og bekrefte IKT som et 'maskulint' domene. Med dette mener jeg blant annet at arbeidsvilkårene beskrives som lite kvinnevennlige. Problemfokusering vil kunne stenge for alternative og mer nyanserte oppfatninger og kan bidra til å skremme kvinner bort fra IT-yrker. Det er samtidig et problem at det foreligger så lite norsk forskning i forhold til kvinner i IT-bransjen. Man må derfor støtte og basere seg mye på funn fra internasjonale studier. Norsk forskning har hovedsakelig vært opptatt av unge jenters og kvinnelige datastudenters forhold til og bruk av datateknologi (Lagesen 2000, Gansmo 2004, Nordli 2003, Corneliussen 2002).

Foreliggende forskning på IKT-bransjen (se for eksempel Buholm 1998, Jordfal og Olberg 2002) som kan si mer om hvilke *muligheter* man har innenfor denne delen av arbeidslivet er

mindre synlig. Mediebildet og offentlig debatt forøvrig preges ofte av stereotype kjønnsbilder og beskriver barrierene i IKT-bransjen. På denne måten vedvarer og reproduseres gamle forestillinger om bransjen og IKT-yrker generelt. Med tanke på dette har jeg i denne studien forsøkt å gå 'bredt ut' (jmf intervjuguide) for å fange opp ulike aspekter og ikke låse meg til noen 'problemer', men la datamaterialet åpne opp for interessante og nye spørsmål.

Med bakgrunn i de studiene som jeg har redegjort for, så råder det i europeisk sammenheng en forståelse av at IKT-bransjen kjennetegnes av en maskulin kultur og at bransjen innebærer mange utfordringer for kvinner, særlig for de med forsørgeransvar. Det interessante er at mens de europeiske undersøkelsene viser større bekymring mht kvinners muligheter og arbeidsvilkår i IKT-bransjen, så viser de norske et mer variert bilde med større nyanser i fremstillingene. Dette kan være tilfeldig, men det kan også ha med norsk familie- og arbeidspolitikk å gjøre, som ivaretar kvinners behov i større grad enn for eksempel EU-land. Dette gjelder blant annet ordninger knyttet til fødsels- og svangerskapspermisjoner, delt permisjon for nybakte foreldre, barnetrygd og til dels god barnehagedekning. På den annen side er det av nettopp den samme grunn et paradoks at man i Norge har like dårlige resultater å vise til når det gjelder rekruttering av kvinner til IKT-bransjen. De norske studiene jeg har presentert i denne oppgaven tyder på at arbeidsvilkårene kan være annerledes her og at bransjen sett under ett ikke kan sies å være spesielt maskulin med hensyn til store barrierer for kvinner. Studien fra Canada peker også på dette. Kvinner i den canadiske databransjen beskriver en mildere maskulin kultur og kritiserer indirekte alle mytene som eksisterer i forhold til IKT-bransjen (Demaiter 2006). En annen forklaring kan være at de norske studiene har sett på flere aspekter ved IT-bransjen og at kjønnsdimensjonen er sterkere ved de europeiske studiene. Dette har betydning for resultatene og beskrivelsene av databransjen.

Et faktum man uansett ikke kommer forbi er at databransjen er sterkt kjønnssegregert både horisontalt og vertikalt ved at få kvinner har ledende posisjoner. Kvinner besitter i større grad enn menn posisjoner som har lavere status og man finner færrest kvinner der det kreves mest datafaglig kompetanse (Kristiansen, 2004:41, Jordfald og Olberg 2002, Duerden Comeau, 2004).

IKT-bransjen som 'maskulin' arena dreier seg ikke bare om at man mener kvinner stilles ovenfor andre og større utfordringer, men at teknologi kobles til menn og utelukker koblingen kvinner og teknologi. I det neste kapittelet går jeg over til å presentere den teoretiske

forankringen denne studien har med henblikk på teknologi, kjønn og arbeid. Da vil jeg også si mer om kvinners forhold til teknologi.





### 3 TEORETISK FORANKRING

I dette kapittelet redegjør jeg for relevant teori knyttet til arbeid, kjønn og teknologi. Jeg vil først si litt om hvilke kjennetegn som dominerer beskrivelser av IT-yrker og hvordan relasjonen mellom kvinner og arbeid kan forstås i dag. Den siste og største delen av dette kapittelet vil dreie seg om teknologi og kjønn.

#### ***3.1 Kjønn og arbeid***

Jeg har tidligere vært inne på at IT-bedrifter ofte blir sett på som grådige og grenseløse organisasjoner. IT-kunnskap og kompetanse til arbeidstagerne blir stadig viktigere og fører med seg en individualisering og desentralisering av arbeidet. Den enkelte medarbeider får dermed et større personlig ansvar og involveres med hele seg i jobbsfæren (Forseth 2005, Kvande 2000, Rasmussen og Johansen 2002, Sørensen B.A. 2002). Når man har et arbeid man trives med er det lett å gå i 'honningfella'. Dette betegner en slags arbeidsrus med så stor arbeidslyst at man får problemer med å sette grenser for hvor stor plass arbeidet skal få. Resultatet blir at det kan gjøre grensesetting vanskelig. At arbeidsgivere heller ikke setter noen begrensninger, men tvert imot oppmuntrer til at man arbeider mye, gjør grensesettingen enda vanskeligere (Sørensen A. B. 1999, Sørensen A. B. 2002:127).

Hochchild (1997) mener de negative konsekvensene ved enkelte bedrifters arbeidskultur ofte vil være skjulte for arbeidstageren. Arbeidsplassen kan i noen tilfeller bli et slags 'surrogathjem' der medarbeiderne tiltrekkes arbeidsplassen mer enn de tiltrekkes hjemmet. Jobben blir da en arena for egenutvikling og selvrealisering, mens hjemmet blir en sfære preget av stress og konflikter i forhold til familien. Thomassen (2002) finner i sin studie av en IT-basert design- og kommunikasjonsbedrift ikke støtte for å kunne si at konsekvensene av desentralisering og individualisering er skjult for de ansatte. De ansatte opplever tvert imot desentralisering som en viktig del av arbeidshverdagen. Noen IT-medarbeidere føler likevel et økt arbeidspress og har problemer med å sette grenser for seg selv. Jobben kan også oppleves av enkelte som et surrogathjem.

Et tradisjonelt syn (Hakim 1991 i Ellingsæter 1995) har vært at kvinner har sin identitet til hjem og familie fremfor gjennom sitt arbeid. Denne forståelsen av kvinners relasjon til jobb

og familie har blitt kritisert av blant andre Anne Lise Ellingsæter. I følge Ellingsæter er det ikke kjønn, men heller typen av jobb eller yrkesløp som påvirker hvor viktig ansettelsesforholdet er for en arbeidstager. Arbeid er viktig for kvinner på mange måter og like komplekst og variert som for menn. Jobbforpliktelse er ikke noe konstant for verken menn eller kvinner, men varierer over tid og sted. Derfor vil det å se på arbeid og familie som to motpoler ikke være særlig fruktbart (Ellingsæter 1995:343-346).

Familier i dag preges av at begge foreldre er yrkesaktive og der begge er familieforsørgere og økonomiske aktører. Hjemme forventes det også at begge to er omsorgspersoner og tar et likestilt ansvar for barna. Det er imidlertid også sann at suksess i arbeidslivet fortsatt henger sammen med den tiden man investerer i jobben sin. Dette kan innebære at de som ønsker seg redusert arbeidstid vil finne dette som hinder for ens egen karriereutvikling (Ellingsæter 2002).

### **3.2 Kjønn og teknologi**

Teknologibegrepet slik jeg forstår det, tar utgangspunkt Judy Wajcmans (1991) tredelte definisjon: Først er teknologi en form for kunnskap. Tekniske gjenstander er uten mening hvis man ikke vet hvordan de skal brukes, repareres, designes eller lages. Dessuten er hva mennesker gjør med de tekniske gjenstandene en del av teknologien, det betyr menneskers aktiviteter og handlinger. Til sist inngår 'hardware' definisjonen i teknologibegrepet. Dette viser til de fysiske objektene eller gjenstandene (Wajcman 1991:14-15). Med denne definisjonen som utgangspunktet blir IKT knyttet både til maskinvaren (pc-er etc) og ulike aktiviteter og arbeidsoppgaver knyttet til datamaskinene. Som en viktig del av teknologien inngår også kunnskap om programmering og systemutvikling.

Metaforen om 'den sømløse veven' (Hughes 1988) benyttes ofte i teorier som omhandler kjønn og teknologi. Dette innebærer at man ser teknologi, samfunn og kultur som forbundet med hverandre og at teknologi og kjønn påvirker hverandre. Teorier tar utgangspunkt i at *relasjonen* teknologi-kjønn er dynamisk og man ser ikke på to de begrepene som atskilte kategorier. Med andre ord er det en gjensidig relasjon mellom den sosiale konstruksjonen av kjønn og den sosiale konstruksjonen av teknologi (Berg 1997, Faulkner 2000). Kjønn kan best forstås som en prosess og at vi 'gjør kjønn' (jmf 'doing gender' i West og Zimmermann 1987).

Det innebærer at kjønn kan uttrykkes på mange ulike måter og må oppfattes som en prosess. Kjønn som sosialt konstruert er både fleksibelt, komplekst og 'flytende' (Berg og Lie 1995).

Teknologi har maskuline konnotasjoner ved seg og dette innebærer at bestemte måter å bruke eller ikke bruke teknologien på, også blir et uttrykk for kjønn. Melstrøm (1995) har vist at maskulinitet har teknologi som en viktig bestanddel og at teknologi innenfor ingeniøryrker står sterkt i forhold til menns identitet. Teknologiske ferdigheter ses som viktig for maskulin identitet og ikke noe som feminin identitet omfatter i særlig grad. Intimitet med og fascinasjon for teknologi (jmf Turkle 1984 og Nordli 2003) er noe kvinnelige ingeniører ikke deler med sine mannlige kolleger (Lagesen 2000, Kvande og Rasmussen 1990, Faulkner 2000b).

Kvande (1999) fant at kvinnelige ingeniører forholder seg til kjønnsforskjeller i sitt arbeide og at de utformer ulike måter å utrykke femininitet på. Likevel kunne disse arbeidsstrategiene deles inn i om man forsøkte å være det samme som eller forskjellige fra sine mannlige kolleger.

Kjønn er et vanskelig begrep å bruke. Det er lett for at man blir oppfattet som essensialistisk selv om det ikke er hensikten. Faren er at man ved å snakke om menn og kvinners praksiser og maskuline og feminine kjønnssegenskaper er med på å reproducere stereotypiske forståelser av kjønn (Lie 2003:23-24). 'Presset' på å fremstille og oppfatte kvinner og menn som motsetninger til hverandre kan forsterke tendensen til å 'dualisere' eller lage kjønnskiller på andre områder. Faulkner (2000b:26) påpeker også at faren ved feministiske perspektiver kan være "*å se kjønn overalt*". Kjønnede dualismer både gjenspeiler og former andre dualismer.

I det neste kapittel vil jeg redegjøre litt nærmere for kjønnsdualismer og diskurser knyttet til studier av teknologi og kjønn.

### **3.2.1 Kjønnsdualismer og diskurser**

Studier av kjønn og teknologi og hvordan man forstår disse begrepene, har endret seg veldig de siste 30 år. Denne utviklingen er beskrevet av blant andre Lie (2003) og Corneliussen

(2003a). Corneliussen skiller mellom tre 'faser' eller diskursive retninger knyttet til kjønn og IKT.<sup>10</sup>

Den første retningen hun beskriver, er en kjønnsblind diskurs. Her gjøres ikke selve koblingen mellom kjønn og IKT til noe tema. Teknologien og IKT-yrket er 'nøytralt' i forhold til kjønn og det er opp til kvinnene selv å velge IKT som karrierevei. Når man som her ikke problematiserer kjønnsdimensjonen ved IKT-faget kan man heller ikke komme opp med konkrete løsninger som omhandler kjønn.

En maskulin konnotert diskurs har menn som norm, mens kvinnene ikke passer inn. Det betyr at kvinnene må tilpasse seg faget, på menns premisser. Her kobler man altså menn til IKT, mens kvinnene står på utsiden og må lære seg hvordan det skal gjøres 'riktig'.

Et viktig spørsmål har vært om det er kvinnene som må forandre seg for å få flere av dem til å velge tekniske fag, eller om det er teknologibegrepet og måten tekniske fag undervises som først og fremst bør endres. Man har tenkt på kjønn i forhold til teknologi som en *indre* barriere hos kvinner i form av manglende interesse eller teknologi-skrekk og en kjønnsidentitet som får sin bekreftelse gjennom arbeid med mennesker. Det som ofte glemmes er at kjønn er noe vi møter hver eneste dag *utenfra*, gjennom kjønnskonsvensjoner knyttet til ulike fag og yrker (Håpnes 1992, Lie 2003).

Den siste diskursive retningen som Corneliussen beskriver er en feminin diskurs der kvinner 'naturlig' knyttes til IKT. Man har nå fått to 'likeverdige' måter å jobbe med IKT. Det rent tekniske nedvurderes og i stedet opphøyer man viktigheten av anvendelsesområder innenfor IT (jmf Verne og Bratteteig 1997). Dette er like problematisk som ved en maskulin diskurs, fordi nå omdefinierer man IKT, men ikke kjønn. IKT handler ikke om teknologi alene, men om å kunne kommunisere, forstå kunders behov etc. Dermed lar man skillet mellom kjønnene bestå. Menn er tekniske og kvinner 'sosiale' innenfor IKT (Corneliussen 2003-A, Lie 2003, Lagesen 2000). Dette har paralleller til det som beskrives som 'kvinnerommet'. Her inkluderer IT-kvinner mer utover rene teknologiske oppgaver i sin jobb og innen for sitt arbeidsfelt. Dette kan for eksempel være oppgaver og interesser knyttet til brukere og kunder,

---

<sup>10</sup> Diskursbegrepet slik Corneliussen bruker det her betyr 'en sosialt skapt meningsstruktur som hele tiden er i bevegelse eller i forandring' (Corneliussen 2003a:1).

organisasjonsutvikling og endringsledelse (Håpnes og Rasmussen 1998, Buholm 1998:25,97-98)

Det som er problematisk med slike diskurser som her beskrives, er at det legger begrensninger og føringer på begge kjønn i forhold til hvordan det forventes at man 'er' og forholder seg til datateknologi. I de senere analysekapitler vil jeg undersøke om mine informanter forholder seg til tilsvarende kjønnsdiskurser eller dualismer og i så fall hvordan dette kommer til uttrykk og i hvilke sammenhenger (jamfør blant annet kapittel 6.1 og 6.2). Faulkner (2000b) mener for eksempel at alle dataingeniører forholder seg til eksisterende dualismer.

Corneliussen (2003) mener utfordringen fremover blir å få gjennomslag for en diskurs hvor det ikke er overraskende at kvinner er teknologifascinert eller at menn er opptatt av mennesker. Man må altså legge til rette for en *"differensiert og mangfoldig diskurs som inkluderer kjønn"* (Corneliussen, 2003:12).

Ved å studere kjønnssymboler ved dataingeniørers praksiser finner Wendy Faulkner (2000b) et veldig mangfold og overlapp i kvinners og menns praksiser. Hun avdekker stor avstand mellom kvinners og menns forestillinger og deres praksiser. Norsk forskning på feltet kjønn og teknologi har også funnet at kjønnsdiskurser og dualismer i stor grad utfordres og at variasjon kommer til uttrykk blant menn og kvinner, gutter og jenter. Det fremkommer likheter på tvers av kjønn og ulikheter innenfor kjønn. Jamfør mellom annet studier av Buholm (1998), Gansmo (2004), Nordli (2003) og Lagesen (2000).

Det er bred enighet om at man må bort fra kjønnsstereotypene og en dualistisk forståelse i forhold til kjønn og data. Disse virke begrensende på begge kjønn. Man kan ikke se på alle kvinner som en gruppe og alle menn som en annen. Vi har mange forskjellige kvinner og menn og kjønn vil kunne 'gjøres' og spilles ut på mange ulike måter (Gansmo 2004, Kvande 1999, Corneliussen 2002, Lagesen 2000, Langseter 2001, Lie 2003, Faulkner 2000b).

### **3.2.2 Analyse av kjønn**

Innenfor et feministisk og sosialkonstruktivistisk perspektiv på kjønn, vil kjønn kunne analyseres som prosess på flere nivåer. Både Harding (1986) og Acker (1993) skisserer flernivå analyse av kjønn som prosess.

Harding (1986) opererer med tre nivåer. Man kan se kjønn gjennom symboler og bilder i kulturen vår, i strukturene ved for eksempel kjønnssegregering og kjønn uttrykkes symbolsk ved hvert enkelt individ eller person (Harding 1986:18). Kjønn er en dynamisk størrelse og vi kan alle forme vår relasjon til teknologien.

Acker (1993) beskriver noe av det samme og mener man kan studere kjønn i organisasjoner på fire nivåer: *"Kjønnete organisasjoner kan beskrives som fire sett prosesser som alle er deler av samme virkelighet selv om de kan sees som analytisk atskilt"* (Acker, 1993).

Jeg vil her kort redegjøre for Ackers (1993) flernivåanalyse og si litt om hvordan jeg tenker å bruke dette i analysen av eget datamateriale. De fire nivåene det er snakk om er et strukturelt nivå, et kulturelt, et interaksjonsnivå og til sist et identitetsnivå.

Det første settet av kjønnsprosesser finner man på det strukturelle nivået. Det betyr at man finner kjønnsmønstre innenfor arbeidsliv, i organisasjoner generelt og ved at IKT-bransjen og IT-bedrifter internt er kjønnssegregerte. Den strukturell arbeidsfordeling kommer til syne både ved en horisontal og en vertikal kjønnsdeling. I analysen av mitt datamateriale, vil jeg mellom annet undersøke hvordan kvinneandelen er på informantenes arbeidsssteder.

Det andre nivået Acker beskriver er det kulturelle eller symbolske nivået. Kjønn i organisasjoner består i at det skapes symboler, bilder og forestillinger knyttet til kjønnsdelingen. Menn og IKT hører sammen. Dualismer og diskurser som jeg redegjorde kort for i det foregående del-kapittel, blir relevant i forhold til min analyse av eget datamateriale. I analysedelen vil jeg mellom annet se på hvilke forestillinger og dikotome forståelser informantene måtte ha i forhold til kjønn og IKT. Hvordan kommer dette til uttrykk og i hvilke sammenhenger? Jeg vil undersøke kvinnenenes eventuelle brudd med og bekreftelser på slik kjønnsdiskurser.

Det tredje settet med prosesser som produserer kjønn innenfor organisasjoner beskriver Acker som et relasjonelt nivå eller også forstått som et interaksjonsnivå. Man ser kjønn gjennom interaksjon mellom individer og altså kvinner og menns handlinger og samhandling med hverandre. Dette har også med hvordan man posisjonerer seg i forhold til andre, hvilke valg man foretar og hvordan kjønn kommer til uttrykk i måten man forholder seg til kolleger på.

Jeg vil blant annet se på om det blant mine kvinnelige informanter fremkommer forventninger basert på kjønn? Jamfør blant annet kapittel 6.3.1 om kjønnede forventninger.

Det siste nivået som Joan Acker beskriver er et individuelt nivå. Denne dimensjonen ved kjønn har med hvordan vi presenterer eller fremstiller oss selv. Dette henger sammen med alle de andre nivåene. Vi konstruerer vår identitet gjennom egne valg og presentasjon av valg. Hva er 'passende' adferd og holdninger i bedriften? Man må framføre et 'korrekt' kjønn og dette gjøres blant annet gjennom det vi gjør og sier. I analysen vil jeg undersøke hvordan kvinnene presenterer, fremstiller og beskriver seg selv. Noe av dette vil fremkomme i kapittel 6 der jeg beskriver ulike sider ved kvinnenens teknologiske orienteringer. Dessuten i kapittel 7 der jeg undersøker individuelle faktorer knyttet til tidsbruk og arbeidsinnsats.

Når det gjelder disse fire forskjellige aspektene ved kjønn som prosess, så er det viktig å ikke se og analysere kjønn på disse nivåene atskilt, men være oppmerksom på at alle fire nivåer samvirker. I følge Lie (2003:23) gjør vi oss forstått som mann eller kvinne gjennom praksiser og i relasjon til de kulturelle kodene til disse kjønnskategoriene. I tillegg må man posisjonere seg selv i forhold til hva som regnes som maskulinitet og feminint. Det betyr videre at man presenterer seg som en bestemt mann eller kvinne.

I dette kapittelet har jeg presentert en oversikt over noen sentrale teoretiske retninger som vil fungere som en ramme for den videre analysen.

### **3.3 Kort om den videre analysen**

Innledningsvis stilte jeg tre spørsmål.

1. Oppleves den lave kvinneandelen som et problem for kvinnene?

Kapittel 5 ser på ulike dimensjoner ved at kvinnene jobber på mannsdominerte arbeidsssteder. Hvordan forklarer de den lave kvinneandelen? Jeg ser på hvordan den faktiske kvinneandel på arbeidssstedene er og hvordan de opplever det sosiale på arbeidssstedene. Er den lave kvinneandelen et problem for kvinnene og i så fall i hvilke sammenhenger kan dette oppleves som vanskelig?

2. Hvilke IT-faglige orienteringer har kvinnene

I kapittel 6 undersøker jeg om kvinnene har forestillinger knyttet til kjønn og IKT. Eksisterer det diskurser og dikotome forståelser? Deretter går jeg nærmere inn på hvilke forventninger, både kjønne og faglige som fremkommer i datamaterialet. Til slutt ser jeg på hvilke faglige orienteringer kvinnene har og om kjønn kommer til uttrykk på noen måter.

3. Er overtidskultur et problem og i hvilke sammenhenger oppleves dette eventuelt som en utfordring?

I kapittel 7 ser jeg først på hvilke praksiser som fremkommer i forhold til kvinnes arbeidstid og overtid. Deretter undersøker jeg hvilke forhold som påvirker krav til tidsbruk og arbeidsinnsats. I denne sammenheng vil jeg også se om kjønnsdimensjonen blander seg inn. Har kvinnene forestillinger knyttet til egen og andres tidsbruk og arbeidsinnsats?

Før jeg går videre til analysedelen og presentasjon av datamaterialet, vil jeg i det neste kapittel beskrive og redegjøre for den metodiske gjennomføringen av studien.



## 4 METODE

I dette kapittelet vil jeg beskrive hvordan jeg har gått frem metodisk. Jeg vil begrunne valg av metode, presentere utvalget mitt og se på hvordan min tilknytning til temaet og min egen person kan påvirke de svarene jeg får. Dessuten vil jeg beskrive de etiske vurderingene jeg har gjort, særlig med tanke på å sikre informantenes anonymitet.

### ***4.1 Valg av metode og design***

Hovedformålet med denne studien er å belyse noen sider ved kvinners arbeidsvilkår og faglige orienteringer i en mannsdominert IT-bransjen. For å kunne besvare problemstillingen, ble kvalitative intervju det mest nærliggende valget for innsamling av data. Denne typen intervju er godt egnet for å få informasjon om hvordan mennesker opplever sin egen situasjon (Thagaard 1998:55). Jeg ønsket videre å legge opp til det som kalles semi-strukturerte intervju med noen sentrale tema (Thagaard 1998:86). Dette er velegnet når man ønsker rom for fleksibilitet under intervjuet og gir situasjonen mer preg av en samtale enn et strengt intervju med fastlagte spørsmål i en bestemt rekkefølge. Det betyr at man vil kunne følge opp det intervjupersonen tar opp og som kan belyse vedkommendes forståelse av det aktuelle tema. (Widerberg 2001:16) Jeg ville i størst mulig grad gi rom for en fortellende form. Spørsmålene ble av den grunn formulert på en måte som skulle invitere kvinnene til å fortelle, utdype og begrunne sine svar (Se intervjuguide). Det viktige ble å få kvinnene til å snakke 'fritt' om - og reflektere rundt egen arbeids- og livssituasjon og de faglige og teknologiske sidene i jobben, men innenfor visse rammer gitt av problemstillingen min.

I Norge sitter man på svært begrenset kunnskap om profesjonsutdannede kvinner i IKT-yrker. Dette var en av grunnene til at jeg tidlig i prosjektet tok valget om bare å snakke med kvinner. Et poeng ved studien var ikke å skulle sammenligne menn og kvinner innenfor bransjen, selv om dette også er interessant. Jeg ville i stedet se på hvordan kvinnene forholder seg til faget sitt og se på likheter og forskjeller mellom kvinnene. Hvordan opplever kvinnene sin egen situasjon i en mannsdominert og kjønnet bransje? Hvordan balanserer mann mellom jobb, fritid og familie? For å forstå betydningen av kjønn i denne sammenhengen er det imidlertid noen aspekter som går tapt når man bare har kvinnelige informanter. Man mister blant annet

muligheten til å gjøre sammenligninger mellom de to kjønn, noe som ytterligere kunne gitt økt forståelse og innsikt i likheter og forskjeller mellom menn og kvinner.

## **4.2 Rekruttering og utvalg**

Valget av informanter er gjort strategisk ut fra visse kriterier. Slike strategiske utvalg er hensiktsmessig når man vil finne informanter som kan gi mest mulig relevant informasjon i forhold til en gitt problemstilling (Thagaard 1998:51). Det sentrale ved valg av informanter var at kvinnene skulle ha en IT-faglig forankring i sin utdanning og i sin arbeidsposisjon. I tillegg skulle de jobbe i et IT-miljø med flere andre IT-fagfolk rundt seg. Alle informantene oppfyller disse utvalgskriterier. Det er likevel noen forskjeller med hensyn på lengden og typen av IT-faglig utdanning.

Jeg hadde selv gode muligheter til å finne informanter til prosjektet gjennom mitt gamle kontaktnett inn i databransjen. *Snøballmetoden*<sup>11</sup> ble derfor et naturlig valg (Thagaard 1998:54). I første omgang kontaktet jeg tidligere kollegaer og venner som jobbet i IT-bedrifter og som kunne sette meg i forbindelse med aktuelle informanter. Jeg ønsket ikke å intervju personer som jeg selv hadde kjennskap til fra arbeidslivet, da dette ville stille meg overfor en del etiske problemstillinger som kunne være vanskelig å håndtere.

Dersom de aktuelle kvinnene var positive etter første henvendelse fra mine kontaktpersoner, fikk de tilsendt mer utfyllende informasjon om prosjektet i form av et informasjonsbrev på e-post (jamfør vedlegg). Deretter tok jeg kontakt etter noen dager og kvinnene bekreftet eller avslo om de ville være med videre. Det tok noe lenger tid enn først antatt å finne informanter som tilfredstilte mine utvalgskriterier. Jeg brukte i overkant av 5 måneder fra jeg kontaktet mine nøkkelpersoner og frem til siste intervju var gjennomført. Hovedgrunnen til dette var, som tidligere nevnt, at kvinner i IT-bransjen som har en IT-relatert utdanning er i mindretall blant kvinner i bransjen. Jeg var i direkte og indirekte kontakt med til sammen 17 mulige informanter. Av disse var det bare en kvinne som ikke ønsket å delta. Tre andre falt bort på grunn av praktiske grunner som skyldes lang reisevei og tett arbeidsprogram. De siste 3 valgte

---

<sup>11</sup> Denne metoden kjennetegnes ved at man etablerer kontakt med noen sentrale personer som kan hjelpe forskeren med å finne informanter. Informantene som deltar kan også formidle kontakt med nye potensielle deltagere.

jeg å ikke foreta intervju med, da de hadde utdanning eller et arbeidsfelt som falt utenfor mine kriterier. Dette var blant annet økonomisk utdanning og markedsføring av IT-produkter.

Åtte av informantene i denne undersøkelsen plasserer seg innenfor *IKT-databehandling* og *IKT-telekommunikasjon*, det vil si rene IKT-bedrifter, mens to jobber på store IT-avdelinger i landsdekkende organisasjoner<sup>12</sup>. Overgangen og skillene mellom de ulike sektorer vil være glidende og overlappende og mange av arbeidsstedene der kvinnene jobber, vil falle inn under flere av kategoriene. En enkel oversikt over informantene og hvor de jobber gis senere i kapittelet.

I startfasen av studien, lenge før jeg hadde utformet den endelige problemstillingen, hadde jeg en formening om at en del kvinner forlot bransjen. Dette var ikke basert på verken statistikk, studier eller artikler jeg hadde lest eller hørt om, men en subjektiv forståelse ut fra eget valg om si opp jobben min og begynne å studere. Jeg antok derfor at det fantes flere andre kvinner som hadde gått ut av databransjen av ulike årsaker. Planen var opprinnelig å snakke med 5-6 kvinner som jobbet i bransjen og 5-6 som hadde sluttet. Jeg ønsket å kunne si noe om begrunnelser for å bli eller slutte i IKT-bransjen.

Det ble ikke helt slik jeg hadde tenkt. Jeg lette lenge etter informanter som hadde gått ut av bransjen, men disse var det rett og slett vanskelig å spore opp. Ettersom *snøballen* rullet, fikk jeg hele tiden kontakt med nye kvinner i bransjen, men bare to som hadde forlatt IKT-yrket sitt og startet med noe annet. Jeg måtte da tenke gjennom problemstillingen min på ny og omformulere den til å omhandle enkelte sider ved IT-kvinnens arbeidsvilkår og teknologiske orienteringer. Utvalget mitt vil av den grunn hovedsakelig si noe om kvinner som blir i bransjen og ikke om en 'lekkasje' av kvinner fra IKT-yrker.

Kvinnene i denne undersøkelsen har alle jobbet lenge i IKT-bransjen, det vil si at de har jobbet med IT-teknologi i mellom 6 og 20 år. De har skiftet arbeidssted minst en gang og flere har jobbet både i det offentlige og i det private. Den yngste er 30 år og den eldste 43 år. Alle jobber på Østlandet og halvparten har barn. To av kvinnene jobber i offentlig sektor på større IT-avdelinger med mellom 40 og 60 IT-medarbeidere. De to kvinnene som har sluttet i databransjen, er kategorisert på bakgrunn av den siste IKT-jobben de hadde og av hensyn til å

---

<sup>12</sup> Jamfør beskrivelse av sektorer i IKT-bransjen og definering av IKT-yrker i det innledende kapittelet

holde informantene anonyme, fremkommer det ikke hvem dette er. Kategoriene og beskrivelsene i tabellen som gis her er en klassifisering jeg har gjort, basert på informantenes egne beskrivelser av utdanning, arbeidssted, erfaring og arbeidsoppgaver. Av anonymitetshensyn er det ikke all informasjon som kan presenteres her. Av samme grunn vil heller ikke informantenes arbeidssted eller stillingsbeskrivelse angis helt presist. Informantene er inndelt i to grupper ettersom de har barn eller ikke. De har fått tilfeldige navn som ikke kategoriserer de på noen andre måter. Dette er et bevisst valg jeg har tatt utfra at jeg ser mangfold, motsetninger og ulikheter, heller enn likheter og klare mønster blant kvinnene.

S/G = samboer eller gift, E = enslig, B = har barn

| Navn     | Alder | Sivil status | Utdanning (år) | 'Sektor' / type organisasjon             | Stilling          | Noen arbeidsoppgaver  |
|----------|-------|--------------|----------------|--|-------------------|---|
| Frøydis  | 40-45 | S/G, B       | 1-2 år         | Produsent, forhandler, konsultentselskap | Tekniker          | Klargjøring pc-er /datautstyr, installasjon av programvare                                    |
| Anne     | 30-35 | S/G, B       | 3+             | Konsulentvirksomhet                      | IT rådgiver       | Rådgivning, konfigurasjon <sup>13</sup> , script-programmering, service/support, brukerstøtte |
| Elin     | 35-40 | S/G, B       | 1-2 år         | Forhandler, konsultentselskap            | System utvikler   | Systemutvikling, programmering, kundesupport  |
| Grete    | 30-35 | S/G, B       | 3              | Forhandler, konsultentselskap            | System konsulent  | Systemdesign, planlegging, installasjon, testing, rådgivning                                  |
| Johanne  | 35-40 | S/G, B       | 3+             | Konsultentselskap                        | System utvikler   | Systemutvikling, design, programmering, support, dokumentasjon                                |
| Birgitte | 35-40 | S/G          | 3              | Forhandler, konsultentselskap            | System konsulent  | Planlegging, systemdesign, testing, konfigurasjon, installasjon                               |
| Cathrine | 40-45 | E            | 3              | Forhandler, konsultentselskap            | Teknisk konsulent | Teknisk prosjektledelse, planlegging, koordinering, teknisk support                           |
| Dorte    | 30-35 | S/G          | 1-2            | Konsulentvirksomhet                      | IT-rådgiver       | Design, rådgivning, konfigurasjon, service/support  |
| Hege     | 40-45 | E            | 1-2            | Produsent                                | IT-rådgiver       | Rådgivning, design, kundeoppfølging   |
| Inger    | 30-35 | E            | 3+             | Forhandler, produsent, konsultentselskap | SW-ingeniør       | Systemutvikling, systemtesting, dokumentasjon, support  |

Før jeg startet med intervjuene, foretok jeg et prøveintervju med en venninne som jobber i et IT-firma. Jeg ønsket å avdekke eventuelle svakheter ved intervjuguiden min, samt å få prøve

<sup>13</sup> Konfigurasjon betyr å tilpasse datautstyr til kunder og brukere. Man bestemmer for eksempel hastighet på en datalinje eller et nettverk.

ut intervjurollen og gjøre meg mer forberedt og trygg i den. Dette var en nyttig erfaring og jeg foretok på bakgrunn av dette noen justeringer i forhold til bedre oppfølgingsspørsmål og stikkord i intervjuguiden. I denne fasen utformet jeg også et kort informasjonsbrev på en A4-side der jeg beskrev hvilke temaer jeg var opptatt av, hvordan anonymisering skulle ivaretas og hvordan intervjuet ville foregå (jamfør vedlegg). Dette ble senere sendt med e-post fra meg til den aktuelle informanten etter at vedkommende hadde blitt forespurt av mine kontakter eller i et par tilfeller av noen som allerede hadde vært på intervju. Jeg ringte så opp den aktuelle informanten noen dager senere for å spørre om de kunne tenke seg å delta. De fleste stilte seg positive til min henvendelse og ville gjerne delta. De gav også uttrykk for at de syns dette var et spennende prosjekt. En kvinne trakk seg og ønsket ikke å delta. Dette aksepterte jeg uten å be om noen form for begrunnelse.

Som utgangspunkt for studien og problemstillingen, mente jeg det kunne være en fordel om noen arbeidsmiljø ikke var utpreget mannsdominerte, da dette ville gi mulighet for å sammenligne erfaringene til kvinner som jobber på mannsdominerte arbeidsplasser med de som opplever en mer jevn kjønnsfordeling på jobben. Det ble tidlig klart for meg at dette var vanskelig å finne ut av på telefon i forkant av intervjuet. Jeg avgrenset derfor til å få vite deres utdanningsbakgrunn og deres stilling, før jeg 'godkjente' de som deltakere i studien.

I denne undersøkelsen er flere ulike typer arbeidssteder med – både offentlig sektor er representert i datamaterialet, samt mellomstore og store IT-firma i det private næringsliv. Enkelte av arbeidsstedene hadde en jevnere kjønnsfordeling blant de ansatte totalt sett, men et fellestrekk er at alle kvinnene i studien har få eller ingen andre kvinner med en IT-faglig bakgrunn i sitt nære arbeidsmiljø. Dette innebærer at de hovedsaklig omgås menn når det gjelder de faglige arbeidsoppgavene.

### **4.3 Intervjusituasjonen**

Jeg lot det være opp til hver enkelt informant å bestemme tidspunkt og sted for intervju. Av den grunn ble to av kvinnene intervjuet på sin arbeidsplass, en i en park utendørs, seks hjemme hos seg selv og en kvinne hjemme hos meg. Ble intervjuene forskjellige som resultat av ulike omgivelser? Ja, til en viss grad. Intervjuene som ble gjennomført på kvinnenes arbeidsteder, fikk et mer formelt preg og med få 'avsporinger'. Innholdet og samtalene lå

dermed tettere opp til temaene intervjuguiden, mens de andre intervjuene bar mer preg av at informantene selv snakket og kunne styre gangen i samtalene.

Jeg var nøye med å presentere meg på samme måte for samtlige informanter. Jeg fortalte at jeg selv hadde IT-utdanning og hadde jobbet flere år i bransjen og at jeg nå videreutdannet meg innenfor sosiologi og samfunnsvitenskap. Videre fortalte jeg at det var gjort lite på området tidligere og at jeg ville høre deres erfaringer fra bransjen. Responsen på dette var positiv og jeg mener dette skapte en gjensidig tillitt og en nysgjerrighet hos informantene.

Tanken var å skape en trygg ramme for informantene samtidig som jeg mente de ville kunne snakke 'friere' og oppleve å bli forstått med hensyn til faguttrykk og terminologi når de visste at jeg hadde teknisk bakgrunn. På den annen side måtte jeg avveie om de ville mistro mine motiver med studien, nettopp på grunn av min inngående kjennskap til IT-bransjen. Jeg var redd for at de kunne se på meg som en som var ute etter å 'problematisere' det å være kvinne i en mannsdominert bransje. Til slutt forklarte jeg at hele samtalen ville behandles konfidensielt og jeg forklarte også hva anonymitet innebar.

Noe jeg også måtte ta stilling til i forkant av intervjuene, var om jeg skulle bruke minidisc til å ta opp samtalen 'på bånd' eller ta notater – eventuelt benytte meg av begge teknikkene? Jeg valgte å bruke minidisc og notere noe underveis samt skrive sammendrag rett etterpå (Widerberg 2001). Et praktisk problem man står overfor når man velger å ta opp intervjuet på bånd – er all tiden som går med til å transkribere intervjuene før man kommer i gang med den mer intensive analysen. På den andre siden er det mange aspekter og nyanser i informantenes beskrivelser, kroppsspråk og tonefall man kan gå glipp av når man bare noterer, samtidig som det kan virke forstyrrende med en båndopptager for den som blir intervjuet.

Påvirket dette mine informantene? Til en viss grad vil jeg si. Det er nærliggende å tro at man kan bli noe mer hemmet når man vet samtalen tas opp på bånd. De fleste virket ikke å la seg distrahere i større grad. Jeg kunne merke at noen av kvinnene var litt nervøse de første minuttene, men at de slappet av når vi kom i gang med samtalen.

#### **4.4 Nærhet og distanse**

I følge Jette Fog, har vi som mennesker alle en for-forståelse. Dette dreier seg om to viktige forhold. På den ene siden besitter vi taus viten eller hverdagserfaringer, og på den andre siden har vi med oss et teoretisk og begrepsmessig utgangspunkt som fagpersoner (Fog 2001:166-167). Min posisjon, kompliseres ved at jeg har to fagidentiteter. På den ene siden er jeg sosiologistudent. Samtidig bærer jeg også med meg min identitet som teknisk IT-konsulent.

Det jeg i startfasen av prosjektet mente å være en fordel, nemlig å kjenne bransjen godt og selv ha en IT-faglig utdanning, har underveis gitt meg større utfordringer enn først antatt. Balansegangen mellom nærhet og distanse til tema og til de man intervjuer har fått en ny mening for meg.

En av fordelene jeg hadde med meg inn selve intervjusituasjonen var god kjennskap til terminologi og faguttrykk. Jeg kunne identifisere meg lettere med informantenes beskrivelser og de kunne samtidig oppleve å bli forstått på 'sitt nivå' med hensyn til det rent IT-faglige. Parallelt med dette følte jeg at jeg hele tiden stod i fare for ikke å ha den nødvendige balansen mellom nærhet og distanse. Jeg har i ettertid også lurt på om informantene lot være å si ting, nettopp fordi de kan tro at mye av informasjonen de sitter på er ting jeg vet fra før av eller de kan ha tenkt en del var selvsagt eller ikke interessant nok for meg. Det vil jeg aldri få svar på.

Ens tolkninger i nåtiden vil uansett være farget av fortiden. Det er av den grunn viktig å ha et bevisst forhold til nettopp dette. I hvilken grad man som forsker kan være 'objektiv' i forhold til feltet, er det ulike meninger knyttet til. Jette Fog (2001) mener at man som forsker under intervjuet må gå inn som en deltager. Det er nødvendig å ha evne til å identifisere seg med informanten og hans verden. Samtidig er det like sentralt å kunne trekke seg tilbake og se på og vurdere hans perspektiv og verden. Det blir en balansegang mellom nærhet og distanse. Dette er ikke alltid enkelt og man kan stå i fare for å forveksle informantens følelser med ens egne, og da betyr det at empirien i datamaterialet trues (Fog 2001:37-38). Med min bakgrunn fra IT-bransjen er dette noe jeg særlig har vært opptatt av, ikke bare i selve intervjusituasjonen men også med tanke på hvordan jeg analyserer og tolker datamaterialet. Selv om jeg har tilstrebet en nødvendig distanse til tema, så vil mine tolkninger alltid være farget av jeg har brukt to par briller samtidig – 'sosiologibrillene' og 'IKT-brillene' mine. Jeg er selv en del av

egget forskningsmateriale, i dobbel forstand. Dette var noe jeg ikke så hele rekkevidden av før jeg startet med studien.

I følge Bourdieu, må man som forsker objektivere seg selv og se sin egen posisjon og praksis innen feltet. Dette er ikke lett, men må forsøkes å gjøres refleksivt (Bourdieu og Wacquant 1993). Skjervheim deler ikke denne oppfatningen og i likhet med Fog (2001), mener han at man som forsker aldri vil kunne stille seg utenfor det som studeres. Som forsker må man gå inn i en deltaker-rolle i forhold til den eller det som studeres. (Skjervheim 1996). Dette er noe konstruksjonistiske retninger ser som helt essensielt - både forsker og informant deltar alltid aktivt i å konstruere mening (Silverman 2001:95). Dette er også mitt ståsted.

#### **4.5 Om analyseprosessen og tolkningen**

For hvert intervju, skrev jeg sammendrag av intervjuet den samme eller påfølgende dag. Videre ble alle intervjuene transkribert i sin helhet, ord for ord. Dette var en veldig tidkrevende prosess, men underveis merker man at man blir godt kjent med datamaterialet på en ny måte, samtidig som man mer eller mindre bevisst analyserer og bearbeider underveis. Nye ideer kommer opp samtidig som fornuftige begreper og kategorier tar form. Alt i alt bestod datamaterialet av nærmere 300 A4-sider med transkriberte intervju og sammendrag.

Da jeg første gang gikk gjennom datamaterialet, delte jeg inn etter temaene i intervjuguiden. Jeg hadde i denne fasen ingen helt avgrenset problemstilling, så dette var den første sorteringen. Etter hvert som jeg fikk bedre oversikt, definerte jeg flere nye kategorier og flyttet sitatene frem og tilbake for å se hva som gav mest substans. Hovedsaklig har jeg kategorisert og organisert datamaterialet mitt ut fra temaer (Widerberg 2001:118). Jeg har benyttet meg av både empirinære og teorinære begreper. Flere kategorier og begreper oppstod underveis når jeg lette etter mønster og sammenhenger i intervjuene. For eksempel er *forutsigbarhet* et empirinært begrep som står sentralt i forhold til kvinnes syn på arbeidstid og overtid. Utover dette har jeg under analysen også hatt i bakhodet de diskursene og dualismene som tidligere undersøkelser har pekt på i forhold til kjønn og IKT. Dette har jeg brukt som et teorinært 'kompass' når jeg har sett på hvordan informantene snakker om kjønn og for å analysere i hvilke sammenhenger kjønndimensjonen blander seg inn.



Jeg har opplevd analyse og tolkning som en komplisert og tidkrevende prosess. Med et svært omfattende og veldig spennende datamateriale, hadde jeg lenge problemer med å avgrense meg. Det var mye jeg ville ha med og ønsket å si noe om. Dette hadde også sammenheng med at jeg hadde en forholdsvis 'åpen' problemstillingen uten konkrete og presise spørsmål i den innledende fasen.

I deler av analysen har jeg i stedet for rene sitater gitt en beskrivelse av det helhetsinntrykket jeg sitter med. Dette har jeg gjort fordi et sitat i seg selv ikke er nok til å formidle det som blir sagt, men jeg har vurdert hele samtalen sett under ett. Jeg oppdaget også at de sammendragene jeg skrev like etter hver intervju, kom til nytte senere når jeg jobbet med tolkningen av sitater. Her hadde jeg i tillegg til selve innholdet i samtalen også notert hvordan jeg opplevde selve intervjusituasjonen, hvordan samtalen forløp og hva slags inntrykk personen hadde gjort på meg.

I analysedelen gjengis sitatene hovedsakelig ordrett, men noen omskrivninger er gjort ut fra anonymitetshensyn og enkelte sitater er redigert noe for leservennlighetens skyld, men uten at det har endret meningsinnholdet. Tilsvarende har jeg benyttet uthevninger av ord for å understreke hva informantene legger trykk og vekt på. Noen ganger utropstegn for å få frem at de poengterer noe eller har hevet stemmen. Med dette har jeg forsøkt å gjengi talen på en måte som skal gi leseren den nærmeste gjengivelsen. Det er imidlertid sånn at skrift aldri kan erstatte det talte, bare representere det på en annen form. Forskjellen mellom tale og skrift er stor og noe vil alltid gå tapt. Når man gjengir sitater vil både sinnsstemninger, tonefall, stemmeleie og kroppsspråket være borte og slik sett vil det skriftlige oppfattes annerledes enn det talte språk. Dette oppdaget jeg på ulike måter når jeg transkriberte og når jeg skulle analysere teksten. Slike sitater vil være mer krevende å fortolke og formidle inn i en 'korrekt' ramme.

#### ***4.5 Ethiske betraktninger***

Det etiske ansvaret er generelt både større og mer gjennomgripende enn det som gjelder for kvantitativ forskning (Widerberg 2001:165). I løpet av dette prosjektet har jeg gjort meg flere erfaringer knyttet til ulike etiske vurderinger. Jeg opplevde blant annet at minidiscen sluttet å fungere mot slutten av det ene intervjuet. Batteriet var tomt og de siste 15 minuttene av samtalen gikk tapt. Dette oppdaget jeg først etterpå og jeg vurderte en stund om jeg skulle

kontakte kvinnen på ny og gå gjennom det vi da hadde snakket om. Siden jeg hadde gjort notater underveis og skrev sammendrag dagen etterpå, mente jeg det ikke var nødvendig å snakke med informanten på nytt. Det ville også vært en ekstra belastning for henne.

Et par av informantene kom i løpet av samtalen også inn på litt sensitive opplysninger om seg selv og om arbeidsplassen sin. Den ene kvinnen sa: "*Dette må du ikke fortelle, altså*". Det bekreftet jeg at jeg ikke ville, og så brukte jeg litt tid igjen på å utdype og konkretisere hva anonymisering innebar og hvordan dette praktisk ville gjøres. Da syns hun det var i orden.<sup>14</sup> Jeg ser at jeg i dette tilfellet, som uerfaren 'forsker', ikke på en god nok måte hadde klart å formidle til henne, i forkant av intervjuet, hva anonymitet innebærer. På denne måten gjorde jeg henne usikker og dette har jeg tatt lærdom av.

Som tidligere nevnt har jeg benyttet meg av *snøballmetoden* og noen av informantene har rekruttert hverandre. Når man velger å foreta rekruttering på denne måten, må man være ekstra nøye for å ivareta anonymiteten. Dette legger noen begrensninger på hva man kan si noe om eller hva man ikke bør si noe om. Det kan da bli et spørsmål om hvilke hensyn som skal veie tyngst – det samfunnsmessige hensyn eller hensynet til personen. I slike tilfeller er det vanlig at ivaretagelsen av personvernet går foran (Widerberg 2001). Jeg har av den grunn særlig måttet vurdere hvordan hver enkelts anonymitet skulle ivaretas i forhold til hverandre.

En annen etisk utfordring man står ovenfor, er at forskerens fortolkning, kan av informantene oppleves som feilaktige. Det er av den grunn viktig å tenke gjennom at de ikke skal føle seg krenket eller misforstått. I følge Thagaard (1998) er det viktig at informanten har en opplevelse av å ha blitt forstått gjennom forskerens tolkninger. Dette er også noe jeg har hatt i tankene mens jeg har sittet og fortolket intervjuene. Som forskere tolker vi en virkelighet som allerede er fortolket av de som studeres.

---

<sup>14</sup> Saken det gjaldt er for øvrig ikke med i datamaterialet som presenteres i denne studien.

## **4.6 Relevans og overførbarhet**

En kvalitativ undersøkelse som denne vil alltid bare gi et utsnitt av virkeligheten og man kan ikke snakke om generalisering i tradisjonell forstand. Overførbarhet i kvalitativ forskning dreier seg om hvordan man har fortolket datamaterialet og ikke nødvendigvis om de sammenhenger eller mønstre man måtte finne. Overførbarhet har også med hvordan studien er knyttet opp mot foreliggende teori på feltet. Denne studien er dels en eksplorerende dels en beskrivende analyse der jeg diskuterer funnene mine opp mot eksisterende teori og foreliggende studier på feltet. Det avgjørende er hvor relevante mine data er for gjeldende problemstilling og i hvor stor grad jeg har behandlet, tolket og presentert datamaterialet på en tilfredsstillende måte.

Enkelte vil kanskje si at en svakhet ved undersøkelsen er at ikke begge kjønn er representert. Det er jeg delvis enig i. Dette kunne tilført noe annet, men ikke nødvendigvis noe mer i forhold til den gitte problemstillingen.

## **4.7 Runddansen mellom teori og data**

Det er vanlig å skille mellom to ulike måter å behandle forholdet mellom teori og data, nemlig den deduktive og den induktive tilnærmingen. I induktivt baserte tilnærminger utvikler man teorier etter at man har begynt med innsamling av empiri. Denne tilnærmingen står i kontrast til den deduktive tilnærmingen, der man har utviklet en teori før man starter datainnsamlingen. (Alvesson og Skjöldberg 1994:42).

Da jeg bestemte meg for oppgavens tema var jeg ganske ukjent med forskning og teori knyttet til kjønn, teknologi og arbeid. Jeg har underveis latt meg påvirke av flere teoretisk retninger og perspektiver på kjønn og teknologi. Flere har også gjort lignende studier som har hatt betydning for denne undersøkelsen. Selv om studien ikke kan sies å være grounded theory, er det like fullt en empirisk studie (Glaser og Strauss 1967). Jeg har brukt teori og begreper for å belyse datamaterialet, og samtidig har empirien gitt grunnlag for ny forståelse som tidligere teori ikke har kunnet si noe om. Studien er derfor abduktiv. (Alvesson og Skjöldberg 1994:42).

Teorier og begreper er viktige metodiske verktøy til fortolkning av data og de gir også et sammenligningsgrunnlag. I følge Ragnvald Kalleberg (1996) er det snakk om en hermeneutisk sirkel der spørsmål, teori, data og svar henger sammen og alle deler oppfattes og bearbeides i nær sammenheng med hverandre. Hele forskningsprosessen preges derfor av en stadig rundgang mellom de ulike elementene og de påvirker hverandre og endres tilsvarende (Kalleberg 1996:33-34). Cato Wadel (1991) har kalt dette en 'runddans' mellom teori, metode og data.

I dette kapittelet har jeg sett på noen av de metodiske og etiske utfordringene jeg hadde i gjennomføringen av studien. I forhold til de etiske sidene ved intervjuarbeidet og oppgavens utforming, mener jeg at informantene har blitt ivaretatt på en forsvarlig måte. Der jeg har vært i tvil om studien har kunnet skade noen, har jeg latt hensynet til informanten gå foran den faglige interessen. Dette gjelder først og fremst i hvordan materialet skulle presenteres for å sikre deres anonymitet. Når det gjelder hensynet til at informantene ikke skal føle seg misforstått gjennom mine tolkninger, så kan jeg ikke se bort fra at de kanskje vil kjenne seg fremmedgjort i en ukjent ramme av sosiologiske begreper og termer.

## 5 LAV KVINNEANDEL – ET PROBLEM?

I dette kapitlet vil jeg først undersøke hvordan den faktiske andelen av kvinner er på arbeidssstedene og i hvilken grad dette oppleves som et problem eller ikke. Deretter går jeg over til å se på og diskutere hvilke forklaringer noen av kvinnene har til at kvinneandelen er så lav innenfor databransjen og hvorfor det er så få kvinnelige ledere innenfor IT-bransjen. Siste halvdel av dette kapitlet vil jeg fokusere på de sosiale sidene i jobbsammenheng og i den forbindelse vil jeg også beskrive en interessant referanseramme to av kvinnene har til kvinnedominerte yrker.

### ***5.1 Kvinneandel og kjønnsegregering***

Her vil jeg først kort redegjøre for hvordan kvinneandelen er på hver enkelts arbeidsplass. Deretter illustrerer jeg hvordan kjønnsegregeringen fremtrer med et par sitater fra to av kvinnene.

Inger har jobbet som prosjektingeniør på et større IT-prosjekt de siste tre årene. Her var de 45 medarbeidere til sammen og av disse var fem kvinner. Arbeidsplassen sett under ett var veldig mannsdominert. Hege er alene kvinne på sin avdeling og jobber mot forhandlere og partnere av deres IT-produkter. Til sammen er de nærmere 50 ansatte i firmaet. De andre kvinnene jobber med økonomi og administrasjonen, har sekretærfunksjon og sitter i resepsjonen. Gretes bedrift er veldig mannsdominert og segregert på tilsvarende vis. Totalt er de litt over 40 medarbeidere ved hovedkontoret der hun jobber. Hun er eneste kvinne i en IT-stilling der. Cathrine jobber i et storkonsern med stor overvekt av menn. På hennes avdeling er de ti stykker og hun er alene kvinne der. Birgitte jobber i en stor IT-bedrift med klar overvekt av menn. Dette ble imidlertid ikke 'tallfestet' nøyaktig under samtalen vår. Anne jobber også i en større bedrift. På hennes IT-gruppe er de femten ansatte og av disse er tre kvinner. Frøydís arbeider i et storkonsern og på avdelingen er de 26 medarbeidere der hun er eneste kvinne. Elin er også ansatt i et mannsdominert storkonsern. De har flere avdelinger og man finner noen kvinner i IT-stillinger innimellom. I Dortes bedrift jobber det litt flere kvinner enn hun har opplevd hos tidligere arbeidsgivere, men det er fortsatt mannsdominert. IT-avdelingen er stor med rundt seksti ansatte og av disse er ca. ti kvinner. Johanne har stort sett jobbet i småbedrifter og kvinneandelen har vært lav uten at jeg fikk avklart helt hvordan dette

forholdet var. I løpet av arbeidskarrieren har hun bare jobbet tett sammen med to andre 'IT-kvinner'.

Alle kvinnene arbeider altså på mannsdominerte arbeidsplasser, men dette kan ikke sies å være verken overraskende eller noe nytt. Det gjenspeiler bare det vi allerede vet fra tidligere undersøkelser om at kvinneandelen innenfor IT-bransjen jevnt over er lav.

Det forskning og statistikk også har vist, er at databransjen er kjønnssegregert vertikalt (Vendramin 2004, Jordfal og Olberg 2002).

I samtalen med Frøydis kommer dette til uttrykk når hun snakker om en annen IT-avdeling i bedriften som jobber med å ta imot kundeserviser på telefonen. Det kan være alt fra generelle spørsmål til feil som kundene har på sitt utstyr:

Hvor mange er de på den avdelingen da? Jeg tror nesten de er flere jenter. Flere jenter enn gutter. I alle fall er det ganske fifty-fifty, og det er typisk sånn Call Desk. Det er alltid jenter synes jeg. Det er dårlig lønnet, ikke teknisk jobb. Ikke sant. De bare tar telefonen og logger en sak. Det er ingen gutter som vil ha en sånn jobb (Frøydis, tekniker).

Arbeidet på denne 'Call Desken' krever ikke datateknisk kompetanse. Man skal registrere eller 'logge' kundeserviser i deres interne datasystem og så går saken videre til andre personer i organisasjonen som skal svare på de mer fagtekniske spørsmål og eventuelt sørge for at en feil blir rettet. Denne typen jobb på Call Desk (også kalt Help Desk), har en lavere status blant mannlige arbeidstagere og det er langt færre gutter enn jenter som vil ha en slik jobb.

Hege gir en ganske presis beskrivelse av kjønnskillene i bransjen slik: *"Det er ingen (jenter) på teknisk. Ellers så jobber jenter her som i nesten alle andre bedrifter. Det er sekretærtype stillinger og marked og resepsjon osv."*

Det horisontale kjønns skillet i databransjen illustreres når Cathrine forteller at de har svært få kvinnelige ledere i bedriften:

(....) I organisasjonen, der er det jo ingen, nesten ingen kvinnelige ledere. Altså personalavdelingen har det og det har jo vært en økonomidirektør der nå nylig, men hun skal slutte og du ser liksom.....det er ikke veldig mange kvinner i ledelsen hos oss (Cathrine, teknisk konsulent).

Når kvinner inntar lederposisjoner er dette ofte innenfor økonomi, administrasjon og personalledelse og ikke som ledere for teknologisk tyngre avdelinger. Det betyr at man faktisk også finner et vertikalt skille på ledelsesnivå.

Disse to formene for kjønnssegregering er velkjente og blir påpekt i eksisterende studier på feltet. Jeg har inntrykk av at det Frøydis og Cathrine her beskriver, er ganske representativt for alle arbeidsstedene i denne studien. Arbeidsplassene er både mannsdominerte og kjønnssegregerte. Som jeg beskrev i teoridelen (jmf kapittel 2.4), så er disse kjønnskillene karakterisert av tre forhold. Kvinner har få ledende posisjoner i databransjen, kvinner besitter i større grad enn menn posisjoner som har lavere status og dette henger sammen med at man finner færrest kvinner der det kreves mest datafaglig kompetanse (Kristiansen 2004:41, Jordfald og Olberg 2002, Duerden Comeau 2004). Denne studien bekrefter disse beskrivelsene av kjønnskillene i databransjen.

## **5.2 Hvorfor så få kvinner?**

Tidligere forskning og teori peker på flere ulike forklaringer til hvorfor kvinneandelen er så lav. Som jeg allerede har vært inne på er en av tilnærmingmåtene kjønnscentrerte teorier og perspektiver. Til grunn for disse ligger en oppfatning av at kjønn i seg selv påvirker menns og kvinners holdninger og handlinger. Forskjeller mellom kjønnene blir forklart med biologiske faktorer og ulike sosialiseringsmønstre for gutter og jenter. Man ser hovedsaklig på forskjeller og likheter mellom kjønnene og inkluderer med andre ord i liten grad strukturelle eller kulturelle faktorer.

Grete jobber i en ren IT-bedrift og er den eneste av kvinnene som jobber med datateknologi. Hun har etter hvert slått seg litt til ro med at det bare er interesseforskjeller mellom kjønnene som gjør at kvinneandelen er så lav innenfor IT:

(... ) Altså, hvis du skal bli god på data nå, så begynner du gjerne tidlig med det. Du har en interesse for det fra du er ganske ung. Og akkurat i den fasen der du er ganske ung, så tror jeg bare at interessen er forskjellig mellom jenter og gutter. At jenter, de setter seg ikke foran datamaskinen og fordypes seg der, for det er jo forskjell på..... Hvis vi skal dra det ned på unger, så er det jo....du ser jo interesseforskjeller fra de er bitte små. Jeg tror også når de er unge, ungdommer, så er fortsatt interessene ganske forskjellige og jeg tror det er akkurat de årene der, som grunnlaget for datainteressen kanskje oppstår da (Grete, systemkonsulent).

Studier har vist at gutter bruker betydelig mer tid ved datamaskinen hjemme enn det jenter gjør. De fleste guttene har en større interesse for dataspill enn jenter og flertallet av jenter har størst interesse for å bruke IKT til kommunikasjon, for eksempel mobiltelefon eller chatting på internett (Kristiansen 2004:19-23, Sørensen 2002:17-19). En vanlig forklaring til hvorfor gutter og jenter velger forskjellige utdanningsveier, har vært deres ulike sosialiseringsbakgrunn. Gutter oppmuntres til å utforske tekniske redskaper, mens jenter oppdras til omsorg og til å velge 'mykere' fag (Lie mfl 2003).

Europeisk forskning (Vendramin 2004:108) finner ikke støtte for sin hypotese om at kvinner og menn sosialiseres ulikt og at kvinner ikke oppmuntres med hensyn til teknologi. Deres funn er basert på mange kvalitative intervjuer med kvinner som jobber innenfor IT-yrker.

Grete fikk tidlig en interesse for data og synes det var gøy med dataspill og programmering. Hun ble dessuten oppmuntret av sin far til å satse på en ingeniørutdanning:

Det var jo ikke så veldig vanlig med datamaskin hjemme når jeg var ung, men vi fikk faktisk en maskin hjem. En gammel Commodore 64, og det fikk vi når jeg begynte på ungdomsskolen, tror jeg. Så den ble brukt mest til spill, men da prøvde jeg å programmere litt på den. Det husker jeg. Og jeg synes jo det var morsomt. Men det var jo bare....jeg holdt jo ikke på mye med det da, men det var vel sikkert også en grunn til at når han foreslo det (datautdanning), så trodde jeg på at det kunne sikkert være morsomt da (Grete, systemkonsulent).

Grete har både brukt tid framfor maskinen hjemme og blitt oppmuntret til å gå den tekniske veien fra hun var ung. Flere av kvinnene i denne studien forteller omtrent det samme som Grete. De beskriver en tidlig interesse for realfag i skolen eller teknologi generelt og mange ble inspirert og oppmuntret av en bror (tre av kvinnene) eller en far (fire av kvinnene). At far eller signifikante menn har spilt en stor rolle for at jenter velger en teknologisk utdanning er også noe andre studier har trukket frem (Mellstrøm 1995, Kvande og Rasmussen 1990:136).

Mens en del teori har fokusert på gutters og jenters ulike interesser og verdier som grunnlag for ulike utdanningsvalg, er kjønnsforskningen i dag mer opptatt av hvordan vår kultur 'sorterer' ved at man tillegges en bestemt kompetanse etter kjønn. Det vil si at uavhengig av hvilke interesser og kunnskap man har tilegnet seg, vil man i samfunnet 'tildeles' omsorgskompetanse hvis man er jente og teknisk kompetanse hvis man er gutt (Lie mfl 2003).

Sentrale bidrag innenfor forskning på kjønn og arbeidsliv er teorier som ser bedrifter og organisasjoner som kjønnsorganisasjonssystem (jmf Acker 1993). Mye av norsk forskning om



kjønn og organisasjoner kan plasseres under denne tradisjonen (Kvande og Rasmussen 1990). Herunder er glasstaket en kjent metafor som forklarer eller beskriver hvorfor man har så få kvinner innenfor ledelse og da særlig innenfor mannsdominerte bransjer. Glasstaket beskrives som en usynlig barriere som hindrer kvinner i å nå topplederstillinger. Det å sikre at kvinner har de samme formelle mulighetene som menn, betyr ikke nødvendigvis at de har de samme reelle mulighetene. Når ulike mekanismer virker sammen slik at de representerer en hindring, uten at denne er konkret og synlig, kan vi si at de representerer et glasstak (Drake og Solberg 1995, Kvande og Rasmussen 1990:95-110). Europeisk forskning har blant annet funnet at kvinner innen IKT fremdeles opplever å møte glasstaket (Vendramin 2004:111). IKT-Norges undersøkelse viser imidlertid at kvinner oppgir at de har bedre karrieremuligheter enn sine mannlige kolleger (IKT-Norge 2006).

Cathrine jobber i en stor organisasjon der de har få kvinner i lederposisjoner. Hun kjenner godt til beskrivelsen av glasstaket:

Det er jo noe som heter det såkalte glasstaket, at kvinner kommer dit, men ikke lenger på en måte. Det er ikke et tak, men det er et usynlig tak allikevel liksom og det er jo....altså hvis du ser i mellomlederstillinger, altså gruppelederstillinger det er greit å få, mellomlederstillinger kanskje, men hvis du kommer lenger opp så blir det vanskeligere og vanskeligere for kvinner og det er jo fordi at man som leder velger en som er lik seg selv og når det er bare menn der i utgangspunktet så blir det jo vanskelig å komme opp, det sier seg jo selv på en måte (Cathrine, teknisk konsulent).

Mannlige ledere velger å ansette noen som er lik seg selv, og da blir gjerne det en mann. Cathrine synes også en del menn er litt for opptatt av å skulle få en lederstilling. Hun mener at mannlige ledere har et stort ansvar og burde være mer bevisste i forhold til å ansette kvinner generelt og i lederstillinger. Samtidig er hun redd for at kvinnelige ledere ikke vil ansette kvinner i frykt for at andre vil si at de favoriserer eget kjønn ved ansettelse:

Altså, vi er jo få i utgangspunktet og mange menn higer jo etter å få en høyere stilling med en bra tittel og sånne ting. Og da er det få kvinner i utgangspunktet å ta av og hvis du da som mellomleder helst ønsker en som er lik deg selv, som også er veldig vanlig i rekrutteringsprosesser, med mindre man selv er veldig bevisst på å velge noen...en motvekt til seg selv da for å få et bredere spekter i miljøet på en måte, så velger en mann en mann. Jeg tror kanskje kvinner er såpass opptatt av at de ikke skal gjøre sånn, at de velger en mann også, sånn at....er det få kvinner fra før av i ledelsen, så blir det ikke noen flere i hvert fall, selv om det kommer en kvinne dit. Da skal du være tøff hvis du er kvinnelig leder og rekrutterer kvinner, for da kommer det veldig synlig frem at...."Det kunne jeg skjønne, at hun ville rekruttere en kvinne." (Cathrine, teknisk konsulent)

Kvande og Rasmussen (1990) har beskrevet en type av mannlige sivilingeniører som de kaller *konkurrentene*. Disse er veldig karrierebevisste og slik jeg tolker det, blir de indirekte en del av glasstaket. De er for likestilling og mener at kvinner og menn i utgangspunktet har like muligheter til avansement. De er samtidig motstandere av å skulle tilrettelegge spesielt for å

rekruttere kvinner til lederposisjoner. Nå må det legges til at Cathrine ikke opplever noen form for diskriminering fra sine mannlige kolleger, men bare registrerer at enkelte menn er mer 'karrierehungrige' enn det hun er. Selv vil Cathrine heller ha høy lønn enn en fin tittel.

Hege jobber alene som IT-kvinne i sitt firma. Hun forteller at hun trives svært godt og at hun i grunnen ikke savner flere kvinner rundt seg. Hege er likevel veldig tydelig på hvorfor hennes firma har så lav kvinneandel. I likhet med Cathrine, mener hun at de mannlige lederne sitter med nøkkelen:

(...) Jeg tror at for å få inn flere jenter i databransjen, så kreves det at...også at ledere og bedrifter som dette er bevisste når de ansetter. Og her er de bevisstløse. Ikke det at de diskriminerer liksom. De tenker ikke tanken at det er viktig å prøve å få inn jenter. (...) Men jeg tror at det krever en holdning, veldig bevisstgjøring hos menn å søke etter å få inn jenter. Ikke bare evt. godta de søkerne du får og så snakke med han og han og han og han, liksom. Du må jobbe mer hvis du skal få inn flere jenter i databransjen også, som leder (Hege, IT rådgiver).

I organisasjonen der Elin jobber er det flere kvinner som jobber med IT-teknologi og hun mener at hennes bedrift har en relativt større andel IT-kvinner enn det mange andre bedrifter har. Hun tror også at dette har med at man på ledernivå har et bevisst forhold til rekruttering av kvinner: *"Det er nok mannsdominert, men jeg tror nok at det er en av bedriftene som allikevel har større prosentandel av kvinner. Så jeg tror nok de er seg bevisst det at de vil ha inn flere kvinner."*

Det er sammensatte oppfatninger blant disse kvinnene i forhold til årsaker til den lave kvinneandelen innenfor IT. Både Grete, Elin, Hege og Cathrine peker på flere viktige sider ved dette. Flertallet av kvinnene i denne studien har blitt 'sosialisert' mot realfag og teknologi. Det vanlige er derimot at fra barn er små, så får jenter og gutter ulike interesser gjennom forskjellig sosialisering og man blir 'sortert' inn i tradisjonelle kvinne- eller mannsyrker. Rekrutteringsgrunnlaget til IT-bransjen er av den grunn lavt og det er få jenter å ta av når IT-bedrifter skal ansette nye medarbeidere. Når bedriftene ikke har konkrete strategier med hensyn til å øke kvinneandelen og mannlige ledere ikke er bevisste i forhold til å ansette kvinner men heller ansetter en som er lik seg selv, så blir dette problematisk.

### **5.3 "Du merker det egentlig ikke"**

I forlengelsen av forklaringene kvinnen gir til den lave kvinneandelen, vil jeg her illustrere en annen side av dette. Kanskje vi kan kalle dette en 'objektiv' forståelse av den lave

kvinneandelen og en 'subjektiv' daglig opplevelse av den lave kvinneandelen? Det siste, synliggjør to av kvinnene når de snakker om hvordan de ser den lave kvinneandelen i sin arbeidshverdag.

Selv om Frøydis er eneste kvinne på sin avdeling med 25 menn, så jobber hun i et mer blandet miljø med hensyn til kjønnsbalanse. Det skyldes at 'gutta', som hun kaller de, er mye ute hos kunder og installerer og reparerer datautstyr. Frøydis sitter imidlertid inne på hovedkontoret sammen med andre avdelinger der kvinneandelen er større:

Jeg tenkte akkurat på det der med å være kvinne. Vi snakket om at det er så få jenter på min avdeling, men det er på en måte ikke noe det blir gjort noe ut av og så lenge som..... Jeg vet ikke om noen tenker på det da, men det blir aldri nevnt eller det blir aldri sagt da. Det blir ikke gjort noen forskjell på en måte. Så det er ikke noe jeg merker noe til egentlig (Frøydis, tekniker).

Det er to sider ved dette. Slik jeg tolker det, opplever ikke Frøydis i det daglige mannsdominansen som noe problem og det er ikke noe hun tenker på i sin arbeidshverdag. Hun *"merker ikke noe til det egentlig"*, sier hun. Dette ser ut til å ha sammenheng med at det er flere kvinner på andre avdelinger i hennes nære arbeidsmiljø. En av de andre kvinnene i studien, sier det samme. Dorte syns heller ikke hun merker noe til at flertallet er menn, selv om hun er veldig klar over at arbeidsplassen hennes og IT-bransjen generelt er mannsdominert:

Det er mye gutter. Det er det. Og det er nok sunt med litt jenter inni, blant alle guttene. Men du merker det egentlig ikke, syns jeg. Ikke her merker du ikke at det er så mannsdominert. Jeg syns ikke det egentlig (Dorte, IT rådgiver).

Det andre forholdet Frøydis snakker om, og den største utfordringen ved dette, har med at den lave kvinneandelen heller ikke er noe tema på arbeidsplassen forøvrig. Hun sa: *"Jeg vet ikke om noen tenker på det da, men det blir aldri nevnt eller det blir aldri sagt da. Det blir ikke gjort noen forskjell på en måte"*. Det er altså ikke en problemstilling i det daglige, verken for henne, kolleger eller bedriften. Dette tolker jeg som at organisasjonen ikke har dette på agendaen sin. Det er usynlig i arbeidshverdagen, både for kvinnene selv og på bedriftsnivå. Dette er noe McKeogh & Preston (2003) har pekt på i sin studie i tilknytning til SIGIS-prosjektet<sup>15</sup>. Selv om bedrifter og ledere 'i teorien' ønsker en jevnere kjønnsbalanse og å rekruttere flere kvinner inn, så skorter det på aktive planer, tiltak og en generell bevisstgjøring som har praktisk og faktisk effekt i bedriftene. Nettopp bevisstgjøring var det tre av kvinnene som kom inn på når de reflekterte rundt hvorfor kvinneandelen i databransjen er så lav (jmf kapittel 5.2).

---

<sup>15</sup> Jamfør kapittel 1, beskrivelse av SIGIS-prosjektet. Strategies of Inclusion: Gender and the Information Society

Hovedinntrykket mitt er at kvinnene, til tross for at arbeidsstedene faktisk er mannsdominerte, så opplever de det ikke som så veldig mannsdominert og man savner ikke andre kvinner til daglig. Jeg tolker dette som at flertallet av kvinnene i sin arbeidshverdag, ikke har negative opplevelser eller følelser knyttet mannsdominansen i seg selv. Kvinnene er altså ikke så opptatt av dette i det daglige. Det er heller ikke bedriftene.

#### **5.4 Betydningen av sosiale relasjoner**

Det er ikke så mange studier som har pekt særskilt på forhold knyttet til det sosiale arbeidsmiljøet for kvinner innenfor IKT-bransjen. Det er to forhold eller aspekter ved dette som går igjen ved foreliggende undersøkelser og forskning. På den ene siden peker noen enkeltstudier på at IT-bransjen representerer gode sosiale arbeidsmiljøer for de ansatte (parallelt med at man jobber mye), og på den andre siden viser internasjonale undersøkelser at kvinner kjenner seg marginalisert og isolert både sosialt og faglig innenfor databransjen. Det siste har blant annet med at menn etablerer både formelle og uformelle nettverk på og utenom jobben som ekskluderer kvinnene. Det er for eksempel 'på puben' at de mannlige kollegene rekrutterer hverandre til sentrale posisjoner og prosjekter.

Uten at jeg eksplisitt tok opp om kvinnene trodde eller opplevde at slike uformelle nettverk eksisterte, fremkom det ingen konkrete refleksjoner eller beskrivelser i retning av dette. Heller ikke at kvinnene følte seg isolert eller marginalisert sosialt. Jeg kan likevel ikke utelukke at så var tilfelle.

Tidligere har kvinnelige studenter uttrykt misnøye med det sosiale miljøet ved informatikkstudier (Stuedahl 1997, Lagesen 2000). Dette tolker jeg som at mange av guttene på IT-studiene var så teknologisk fascinert og ensidig faglig opptatt at det preget de sosiale aspektene ved studiet og forholdet til jentene der, som er mer sosialt orienterte og utadvendte. Det foreligger også internasjonale studier i forhold til kvinner i IT-bransjen som peker på at kvinner kjenner seg sosialt isolert på mannsdominerte arbeidssteder. Dette henger sammen med at kvinnene føler seg ekskludert ved at de mangler et sosialt nettverk innenfor IT-bransjen. (Pitt 2004 i Faulkner 2004:41).

Slik jeg ser det, vil faglig og sosial marginalisering ofte være to sider av samme sak. I dette kapitlet har jeg valgt å skille ut og se hovedsakelig på hvordan kvinnene beskriver det sosiale miljøet på nåværende og tidligere arbeidsplasser og innenfor databransjen generelt.

Når det gjelder en eventuell faglig 'marginalisering' av kvinner i forhold til den mannlige normen, så er dette noe jeg vil komme tilbake til i deler av kapittel 6, der jeg undersøker ulike sider ved kvinnes teknologiske orienteringer og knytter dette opp mot eventuelle kjønnsdualismer og diskurser.

#### **5.4.1 Det sosiale arbeidsmiljøet**

Funn fra enkelte norske undersøkelser viser at det sosiale arbeidsmiljøet innenfor IKT-bransjen er bra. Disse studiene finner at ansatte generelt innenfor IT opplever å ha et godt sosialt miljø og en spennende fritid med sine kolleger. De ansatte har det '*gøy på jobben*' og trives med sine arbeidsoppgaver (Hope 1999, Jordfal og Olberg 2002, IKT-Norge 2006). Disse undersøkelsene inkluderer ikke et tydelig kjønnsaspekt ved dette, og man vet derfor lite om hvordan kvinner beskriver sitt sosiale arbeidsmiljø. Jeg vil her kort presentere hva noen av mine informanter sier om det sosiale arbeidsmiljøet på jobben.

Hege trives svært godt i jobben sin og når jeg spør henne hvordan hun forklarer at hun har vært 20 år i databransjen, svarer hun veldig enkelt at hun synes det hun driver med er morsomt:

Jeg synes det er gøy. Jeg tror at sånn 70% av arbeidsoppgavene mine er lystbetonet og .....20% er kjedelige og 10% er ulystbetonet. (...) Jeg tror ikke det er så mange som har det.....at 70% av det de driver med er morsomt. På jobben. Til daglig liksom (Hege, IT rådgiver).

Frøydis trives også veldig godt på sin arbeidsplass, men beskriver arbeidsoppgavene sine som mer rutinepregede og litt kjedelige. For henne er det det sosiale arbeidsmiljøet som er aller viktigst. Frøydis forteller at hennes IT-avdeling har et stabilt, godt og sosialt miljø. Hun trives veldig bra blant sine kolleger og sier : '*Det er et veldig, veldig hyggelig, morsomt miljø*'.

For Anne er det den IT-faglige biten som betyr mest, men også det sosiale rundt henne er viktig og hun er fornøyd med miljøet på arbeidsplassen sin :

Det er klart at sosiale ting har veldig mye å si også. Det er jo positivt. Jeg har jo veldig mange hyggelige kolleger. Jeg har jo det, så det er jeg fornøyd med (Anne, IT rådgiver).

Elin beskriver sitt arbeidssted som veldig fint. Selv om det er flest menn der Elin jobber, så har bedriften flere IT-kvinner rundt om på de andre avdelingene:

Det er nok flertall menn, men jeg syns bedriften i seg selv er en veldig fin arbeidsplass. Sjefene er kjempeåltreite, egentlig! (...) Vi er jenter her som skravler og har det gøy sammen og sosialt er det kjempeåltreit! (Elin, systemutvikler).

Elin opplever de sosiale sidene som veldig bra og hun trives godt blant sine kolleger og fremhever spesielt de *åltreite* lederne i organisasjonen. Bedriften har blant annet flere sosiale arrangementer og aktiviteter for de ansatte. Det man kan legge merke til er at Elin sier: *"bedriften i seg selv er en veldig fin arbeidsplass"*. Underforstått er det også andre faktorer som har betydning for hennes jobbsituasjon. Dette gjelder særlig i forhold til bedriftens krevende kunder. Denne 'problematikken' beskriver jeg i kapittel 7.

Birgitte jobbet en periode på en mindre IT avdeling sammen med bare menn og forteller at hun trivdes godt sammen med de. Noen ganger, som for eksempel i lunsjpausene, kunne det imidlertid være litt slitsomt å være den eneste kvinnen. Hennes mannlige kolleger snakket gjerne om andre ting enn det Birgitte var opptatt av og hadde litt forskjellige interesser enn hun:

Det er litt slitsomt å ...ja, det blir jo en viss interesse da, når man jobber med bare menn, visse temaer med bil og disse tingene (Birgitte, systemkonsulent).

På andre teknologiske avdelinger var det enkelte andre kvinner som jobbet med teknologi. Birgitte forteller at det da var fint å *"kunne veksle på det"* og treffe andre kvinner innimellom.

(....) Jeg holdt meg jo veldig mye til de (mannlige kolleger) som jeg jobbet med og hadde en fin dialog med de og trivdes godt med de og jeg kunne veksle på det, sånn at jeg fikk input fra jenter også. Det syns jeg var kjempedeilig (....) (Birgitte, systemkonsulent).

Helhetsinntrykket mitt er at flertallet av kvinnene synes de sosiale sidene ved jobben er bra og at kvinnene trives sammen med sine mannlige og kvinnelige kolleger. Den lave kvinneandelen i seg selv er ikke noe problem i det daglige. Kjønnsspektet er ikke spesielt fremtredende når kvinnene snakker om det sosiale arbeidsmiljøet.

Noen ganger spiller kjønn imidlertid en mye større rolle enn ellers og som kvinne i en mannsdominert bransje, vil man kunne kjenne seg utenfor og alene i visse situasjoner. Dette vil jeg beskrive i neste kapittel.

### 5.4.2 Savn og 'utrygghet': To sider ved å kjenne seg alene

Som jeg tidligere har vært inne på (jmf kapittel 3.2.1), så kan man ikke se på alle kvinner som en ensartet gruppe. Av den grunn er det ikke alltid naturlig å knytte nær kontakt med andre kvinner bare fordi de er kvinner (Lagesen 2000, Langsether 2001).

Det er også sann at kvinners (og menns) behov og preferanser i forhold til det sosiale miljøet på arbeidsplassen vil variere.

Grete opplever det sosiale miljøet som ”*helt ålreit*” og syns det er ”*helt greitt*” å jobbe i en mannsdominert bedrift. Hun opplever ikke dette som et problem, men hun gir likevel uttrykk for at hun savner flere kvinner rundt seg. Tidligere gjorde hun ikke det, og dette er noe som hun først i det siste har kjent på. På hovedkontoret der Grete jobber, er hun den eneste kvinnen (av totalt 4) som jobber datafaglig. De andre jobber med økonomi og sitter i resepsjonen. Grete føler ikke det er noe spesielt som knytter henne til de andre kvinnene på jobben:

De damene som jobber der kan du si, de har også litt forskjellig alder og interesse fra meg da. Så vi har ikke noe sånn veldig tett.....Det er ikke noe naturlig.....vi er ikke venninner, altså nære personlige venninner, kan du si, men vi har et helt ålreit sosialt forhold da. Men det er klart at.....før så syns jeg det var helt greitt å jobbe i mannsdominert miljø og jeg gjør fortsatt det, men jeg savner nok mer nå å ha mer kvinner rundt meg da. (Grete, systemkonsulent).

De andre kvinnene på jobben er eldre enn Grete og har andre interesser enn henne. Ikke alle kvinner er aktuelle som venninner bare for at de er kvinner. Det at hun savner flere kvinner, forstår jeg som at hun savner andre kvinner som er mer lik henne selv enn de som allerede er der. Grete har heller ikke etablert *kompis*-relasjoner med sine mannlige kolleger, men det synes å ha andre forklaringer:

Det er ikke så lett å få veldig nært sosialt forhold til mannlige kollegaer. Altså det er ikke.....Du får ikke noe veldig sånn kompisforhold. Jeg får ikke noe sosialt ut av det på en måte, fordi det vil fort bli litt feil da. I og med at det er mannlige kollegaer, så er det ikke sånn....Jeg kan ikke bli med en av de ut på øl, for eksempel. Ikke sant. Nei (Grete, systemkonsulent).

Grete forklarer dette med at ”*det vil fort bli litt feil*”. Det er flere aspekter ved dette. Det ene er at man godt kan ha flere likheter og felles interesser med en mannlig kollega enn kvinnelig kollega. Å ha en 'kompis' eller kamerat er i utgangspunktet like 'naturlig' som en venninne. Det andre er at kjønnsdimensjonen blander seg inn og kompliserer det hele. Slik jeg tolker det, kan den sosiale relasjonen til en mannlig kollega oppfattes som noe mer enn bare et kompisforhold, *både* av den mannlige kollegaen og av andre utenforstående. Dette er

medvirkende til at Grete avstår fra å etablere kompisforhold. Hun ønsker ikke at det skal misforstås. Med flere kvinner på arbeidsplassen, ville mulighetene være større for å ha en jobb-venninne å være sosial med både på og utenfor jobb, og som også er mer lik en selv: ”*Det er vel den sosiale tingen da ved å ha flere jenter der. Det er det jeg savner*”.

Da går jeg over til å beskrive en helt annen type situasjon der kjønn også spiller en stor rolle.

Gruppers sosiale sammensetning har sterk relevans for kvinner i mannsdominerte yrker. Kanter (1977) mener at som enkeltpersoner vil kvinner som del av en større majoritet bli forstått som "tokens" eller "symboler" på sin gruppe. Som "tokens" blir kvinner mer synlige som kvinner enn som fagpersoner og av den grunn risikerer man å bli isolert og ikke integrert i fellesskapet (Kanter 1977).

For noen år siden skulle Dorte reise og delta på et IT-seminar en weekend og det var stor overvekt av menn. Hun visste på forhånd at det var påmeldt 60 menn og 1 kvinne utenom henne selv. Dette var tidlig i karrieren hennes og hun var veldig utrygg og grudde seg enormt før hun skulle reise:

(....) Da var vi 2 jenter og 60 gutter da, på det seminaret (....), og så skulle de plukke meg opp og jeg kjente bare to stykker. Åh (sukker) skulle gå inn på bussen der alene. Jeg grudde meg så fælt, og drev og lurte på om jeg skulle ringe og si at jeg ikke skulle være med og sånne ting da. Så tenkte jeg, det er dumt det og. Så jeg møtte opp og bussen kom og hentet meg da og jeg bare så ned og gikk inn på bussen og satte meg fort for jeg var så flau..... Men det var en kjempeåltreit tur (Dorte, IT rådgiver).

Slik jeg tolker dette, så hadde Dorte en forestilling i forkant om at det ville bli et problem for henne å være i så klart mindretall. Særlig det å skulle gå om bord i bussen og få alles oppmerksomhet rettet mot seg. Denne *forestillingen* som Dorte hadde, kan forstås med Kanters begrep om token. Dorte vet at hun skiller seg ut ved å være kvinne, og frykter både den oppmerksomheten hun vil få og at hun eventuelt skal bli isolert og ikke bli inkludert i fellesskapet under IT-seminaret. Hun kjente dessuten bare to andre som skulle delta på seminaret. Dorte tok heldigvis helt feil og avslutter med å si at ”*det var en kjempeåltreit tur*”. Til tross for utryggheten hun kjente i forkant av turen, så ble IT-seminaret vellykket både faglig og sosialt for henne. Det betyr at det ikke er alle aspekter som kan forklares godt nok med Kanters begrep om ”token”.



## 5.5 Forestillinger om kvinnedominerte arbeidsmiljø

Faulkner (2000b) mener det er en klar tendens til dualistisk forståelse rundt tekniske yrker og ingeniørskap (engineering). Man skiller mellom en maskulin instrumentalisme, som for eksempel innebærer at menn er rasjonelle og teknologifokusert, og en feminin uttrykksform som betyr kvinner som mer 'sosiale' og personfokusert. Det ene 'utelukker' det andre. Et annet særtrekk ved slike forestillinger er at de er hierarkiske, det vil si at det ene har mer verdi enn det andre. Det tekniske og faglige rangeres høyere enn det sosiale og på den måten avhenger sidene av hverandre for å kunne bestå. Lignende dualistiske forestillinger og 'verdsetting' fremkommer hos et par av kvinnene i denne studien når de referere til kvinnedominerte arbeidssteder.

Cathrine har referanser til både hvordan hun ser på mannsdominerte og på kvinnedominerte yrker. Begge deler har sine 'fordeler' og 'ulemper' med hensyn til det sosiale miljøet på jobben, mener hun:

Jeg tror mannsdominerte, altså hvis det er bare menn da, så tror jeg det blir veldig tøft miljø. De påstår jo selv at de er veldig reale og skværer opp og sånt, men de er jo utrolig barnslige de også på sin måte, mens vi kanskje tjatrer mer hvis vi er bare jenter. Altså, jeg ville ikke jobbet sammen med bare jenter heller. Og det er kanskje grunnen til at jeg ikke ville jobbet innenfor helse og sosialfag i det hele tatt, eller på sykehus og sånt, at jeg syns det ser ut som blir altfor mye jenter (Cathrine, teknisk konsulent).

Menn er reale og skværer opp. Dette tolker jeg som en 'rett på sak' væremåte og som del av den instrumentelle maskuliniteten. Kvinner derimot 'tjatrer' eller skravler mye mer og i dette ligger forståelsen av den feminine væremåten. Å jobbe bare sammen med kvinner vil Cathrine ikke. Hun hadde for mange år siden en sommerjobb, der det jobbet stort sett bare jenter. Hun beskriver arbeidsmiljøet der som 'kjerringete':

(...) Det var absolutt mest jenter der og skikkelig sånn 'kjerringete' da....og da bare....Og jeg likte meg...Altså, egentlig, så koste jeg meg for du innretter deg på en måte etter det miljøet du er i. Men jeg så jo det at jeg hadde ikke veldig lyst til å jobbe i et jentemiljø altså. Ikke i det hele tatt. Hvis jeg skal foretrekke, så tror jeg heller jeg vil ha en overvekt av gutter enn jenter (Cathrine, teknisk konsulent).

Selv om Cathrine beskriver miljøet som 'kjerringete' så likte hun seg godt likevel. Det er noe med å "*innrette seg etter det miljøet du er i*", sier hun. Hun er likevel veldig tydelig på at hun foretrekker å jobbe med flertall av menn enn å jobbe i et kvinnedominert miljø.

Hege jobber stort sett bare blant menn og beskriver arbeidsmiljøet som veldig okay. Hun trives godt på jobben både med hensyn til sine kolleger og i forhold til arbeidsoppgavene sine.

Hege har, i likhet med Cathrine, en oppfatning av at for mye kvinner på arbeidsplassen ikke alltid er så bra:

Jeg syns miljøet er veldig okay, for at jeg syns at hvis det blir for mye jenter, så blir det ofte for mye sånn..... dilling og dalling med ting som ikke er viktig. Og så kanskje mye sånn snakking om hva de liker og ikke liker osv i stedet for å få jobben gjort, så er det mange detaljer.... Jenter er ofte så detaljorienterte (Hege, IT rådgiver).

Hege mener at kvinner er for opptatt av detaljer og ikke kommer 'til kjernen', nemlig å få jobben gjort. Jeg tolker dette som at det inneforstått er menn som får jobben gjort og kvinners tilnærming til arbeidet 'nedvurderes' fordi det blir for omstendelig og ikke effektivt nok. Dette er et eksempel på at den maskuline instrumentalismen rangeres høyere enn en feminin uttrykksform eller fremgangsmåte

En slik 'nedvurdering' av det kvinnelige sammenlignet med det mannlige er noe Lagesen (2000) finner blant de kvinnelige datastudentene ved tidligere NTH. Her oppvurderer jentene det som oppfattes som mannlige væremåter og det faglige og man karakteriserer jentemiljøer som preget av 'styr' og 'dill' og medvirkende til dårlig arbeidsmiljø (Lagesen 2000:66-67).

Både Hege og Cathrine foretrekker flertall av menn fremfor flertall av kvinner. Dette er også noe Lagesen (2000) finner i sin studie. Jentene foretrakk å jobbe sammen med gutter fremfor jenter, men av andre grunner (Lagesen 2000:64).

I det neste kapittelet går jeg over til å undersøke ulike aspekter ved de rent faglig og teknologiske sidene i jobbsammenheng.

## 6 TEKNOLOGI OG KJØNN

Jeg innleder dette kapittelet med å se på noen kjønnsdikotome forestillinger som fremkommer i forhold til kjønn og teknologi. Deretter undersøker jeg hvilke IT-faglige orienteringer kvinnene har og ser om de forholder seg til kjønnsdiskurser om kjønn og IKT og i hvilke kontekster dette eventuelt kommer til uttrykk.

I den siste delen av kapittelet ser jeg nærmere på hvilke faglige forventninger som stilles til kvinnes kompetanse og om kjønn spiller noen rolle i forhold til dette. Jeg vil deretter se på i hvilken grad arbeidsgiver og bedriftene tilrettelegger for faglig eller teknologisk karriereutvikling og hvilken betydning dette har for kvinnene.

### **6.1 *Kjønnsdikotome forestillinger***

I teoridelen redegjorde jeg for ulike diskursive og dikotome kjønnsforståelser knyttet til kjønn og IKT. Det tydeligste skillet med hensyn til kjønn er skillet mellom teknologifokusert og personfokusert. Dette sammenfaller med det sosiologiske skillet mellom maskulin instrumentalisme og en feminin uttrykksform (Faulkner 200b:4). I dette ligger det en begrensende forestilling av at menn er teknisk fascinert mens kvinner vil jobbe med mennesker og er opptatt av nytteverdien ved tekniske produkter. Disse to ulike måtene å tenke på kvinners og menns forhold til IKT er problematiske. Man kan for eksempel ikke både være fascinert av teknologi og sosialt orientert mot kundenes behov. Fordi forestillingene til teknologi alltid har hatt så sterke maskuline konnotasjoner ved seg, blir det hevdet at kvinner som jobber med teknologi velger å inkludere andre aspekter og orientere seg mot arbeidsoppgaver der nytteverdi, organisasjonsperspektiv og kunder står sterkere. Dette har også blitt kalt 'kvinnerommet' (Rasmussen og Håpnes 1998 i Buholm 1998:25).

Jeg vil starte med å gjengi et par sitater fra to av kvinnene for å illustrere hvordan slike kjønnsdualismer kommer til uttrykk, før jeg går videre til å undersøke nærmere flere av kvinnes teknologiske orienteringer i jobbsammenheng.

Cathrine er utdannet ingeniør og har i løpet av karrieren sin jobbet veldig teknologinært med flere ulike typer dataprodukter. Dette har blant annet bestått i installasjon og reparasjon av utstyr og å ta ulike tekniske sertifiseringer<sup>16</sup>. De 6-7 årene har hun jobbet mest på større prosjekter mot kunder. Her fungerer hun både som prosjektleder for leveransen og teknisk supportansvarlig internt på prosjektet for kolleger som er ute og gjør den fysiske installasjonen av utstyret. I linjeorganisasjonen jobber hun sammen med 10 yngre menn.

Cathrine syns gutter ofte er ensidig teknologisk fokusert. Selv har hun behov for å utvikle seg på andre områder:

Jeg tror at gutter er.....I hvert fall når du begynner å komme litt opp i årene, så ser en selv liksom at man har lyst til å utvikle seg på litt andre felter, mens gutta de kan gjerne trå inn og gå rett ned i dybden på tekniske løsninger og bli der altså! Og det syns de er helt ålreit (Cathrine, teknisk konsulent).

Dette kan sies å være en 'klassisk' forestilling av kvinners og menns relasjon til teknologi. Det jeg merker meg i denne sammenhengen er at Cathrine her mest sannsynlig sammenligner seg med menn på jobben som er en del yngre enn hun selv. Av den grunn tror jeg at dette kanskje handler like mye om alder som at det dreier seg om bare kjønn alene? Opp gjennom sin karriere har Cathrine som nevnt jobbet mye 'fysisk' med datamaskiner, og når hun forteller om dette fremkommer det ingen 'negative' assosiasjoner eller kjønnsdiskurser.

Cathrine ønsker å utvikle seg på litt andre felter, sier hun. Det betyr å bevege seg mot en eller annen lederfunksjon. Hun har tidligere blitt forespurt en lederstilling, men har foreløpig takket nei. Cathrine ønsker fortsatt en faglig forankring, og mener dessuten at organisasjonen må bli tydeligere på hvilken vei de skal gå og hva som skal være satsningsområdene før hun tar på seg et lederansvar.

Inger forholder seg også til kjønnsdiskursen om at menn er teknisk interessert, men hun legger til en forståelse om at kvinner viser omsorg. Selv er hun veldig tydelig på at hun bryter med denne kvinnestereotypen om å vise omsorg 'naturlig'. Inger forteller at hun alltid har vært teknologi interessert og synes det kan være vanskelig å vise omsorg for ukjente mennesker :

Allerede når jeg gikk på ungdomsskolen, så fant jeg ut at jeg måtte velge et litt utradisjonelt yrke, fordi at sånn typisk kvinneyrke innen helsesektoren, det er definitivt ikke meg! Jeg er ikke typen til å ta meg av andre folk og jeg klarer ikke vise omsorg for folk jeg ikke kjenner. Klarer ikke leve meg inn i deres

---

<sup>16</sup> Sertifisering betyr å gjennomføre et kurs for deretter å bli testet i de faglige kunnskapene. Dette kan sammenlignes med en eksamen som må bestås før man får et sertifikat eller 'eksamensbevis' som viser hva man kan.

situasjoner og så har jeg vel alltid vært litt sånn teknologi interessert. Har en yngre bror, så det ble til at hvis vi skulle leke sammen, så måtte jeg liksom litt over på det guttenivået liksom. (...) (Inger, SW-ingeniør).

Hun forklarer sin teknologi interesse og valg av yrke med at hun har en nesten jevn gammel bror og at hun da måtte over på guttenivået. Inneforstått at teknologi og gutter hører sammen. Som vi skal se senere, har Anne også en lignende forklaring på hvorfor hun har fått en veldig fascinasjon for teknologi.

Faulkner (2000b) finner i sin studie av mannlige og kvinnelige dataingeniører at slike kjønnsdikotomier er tydeligst i deres forestillinger, men når det gjelder egne praksiser så blir kjønnskillene mye mer uklare og tvetydige.

I det neste kapittelet vil jeg undersøke nærmere hvilken relasjon kvinnene har til faget sitt og teknologien. Da vil jeg også komme inn på hvordan de presenterer og beskriver seg selv, og hvordan de forklarer og begrunner yrkesvalg og sitt faglige 'ståsted'.

## **6.2 Teknologiske orienteringer**

To begreper som ofte har blitt brukt for å beskrive henholdsvis menns og kvinners relasjon til datateknologi er 'mannsrommet' og 'kvinnerommet'. Jeg vil i de neste kapitler noen ganger bruke 'kvinnerommet' når jeg redegjør for kvinnes faglige orienteringer. Det betyr ikke at jeg nødvendigvis syns det er fruktbart i alle sammenhenger. Kvinnene i denne studien plasserer seg på hele 'skalaen' – fra 'mannsrommet' til 'kvinnerommet' og jeg vil underveis kort kommentere hvorvidt denne typen begreper er fruktbare tilnærminger for å belyse relasjonen kjønn-teknologi.

I dette kapittel presenteres bredden og variasjonene i hvordan kvinnene orienterer seg til datateknologien. Jeg har startet med de kvinnene jeg mener har den sterkeste fascinasjonen for teknologi. Så kommer de som har et mer tvetydig og ambivalent forhold til IKT og så avslutter jeg med kvinnene som har den 'svakeste' relasjonen til teknologi i seg selv.

Kvinnene vil kanskje selv være uenige i denne 'rangeringen' og det kan jeg forstå. Det er så mange paradokser, tvetydigheter og motsetninger i hvordan hver enkelt kvinne snakker om

teknologi at ingen fremstilling eller presentasjon vil fullt ut kunne beskrive eller gjengi den enkeltes forhold til datateknologi.

### 6.2.1 "Det er faget mitt som er viktigst for meg, egentlig"

Anne er, i likhet med flertallet av kvinnene, utdannet ingeniør og har i tillegg 1 ½ års påbygging med programmering på universitetsnivå. Anne er veldig teknisk interessert og bruker fritiden sin på datateknologi og jobb. Sammenlignet med enkelte av de andre snakker hun lite om kunder og brukere, uten at det betyr at hun ikke er opptatt av dette. Hun beskriver seg selv som en guttejente. Anne virker trygg på seg selv og sin faglige kompetanse og det er først og fremst faget og teknologien som betyr noe for henne. I likhet med Inger, forklarer hun utdanningsvalget sitt med at hun fikk interesse for IT gjennom broren sin. Han jobbet nemlig i IT-bransjen:

(...) Jeg ble jo fortalt litt om arbeidsdagen og arbeidsforholdene og ting som broren min jobba med. Så derfor så ble jeg veldig fascinert og der tenkte jeg at jeg skulle jobbe jeg og. Det gav meg litt inspirasjon og motivasjon på det egentlig ....og ikke minst fordi jeg har vært litt sånn type guttejente. Jeg har alltid likt typisk sånne fag som (ler) kanskje man ikke helt normalt velger liksom. Sånn type jobb (Anne, IT rådgiver).

Kjønnsdimensjonen kommer til syne når Anne sier at hun alltid har likt de fangene som man normalt ikke velger. Altså, som jenter normalt ikke velger. Hun kobler datateknologi sammen med gutter. Anne har jobbet både innenfor offentlig og privat sektor med mye forskjellig, særlig innenfor nettverksteknologi. Hun har jobbet med blant annet installasjon, testing og oppgradering av programvare og datautstyr, litt programmering, support og feilretting. Anne forteller at hun også jobber en del hjemme. Der har hun installert og satt opp et avansert nettverk bestående av flere typer 'bokser' og maskiner. Hun er veldig glad i jobben sin, spesielt i de tekniske sidene og ønsker å jobbe med faget sitt hele tiden:

Jeg er veldig glad i det jeg jobber med. Jeg er en sånn type person som ønsker å jobbe med ting hele tiden og lære nye ting. Tekniske ting. Alt. Jeg liker å sitte og jobbe og feilsøke. Lære meg nye ting og lese og alt dette her. Sånn har jeg vært hele tiden (...) Jeg er sånn type person som, hvis jeg er hjemme, så enten leser jeg en bok, IT-bok eller jeg sitter og jobber teknisk. Sånn er det! Jeg klarer ikke å la være (smiler). Det er den interessen jeg har. Det er den som gjør at jeg jobber med det (IT) (Anne, IT rådgiver).

Hun fordyper seg virkelig i teknologiske utfordringer og brenner for de tekniske sidene:

(...) Jeg jobber veldig mye hjemme. Altså, jeg er hjemme for jeg har eget nettverk som jeg kan teste og konfigurere<sup>17</sup> for å heve kompetansen min da (...) Jeg har bygd det opp selv, for på forrige jobben så kunne vi kjøpe opp datautstyr og da kjøpte jeg datautstyr og satte opp eget nettverk for å ha det klart. Jeg har min egen software og installerer og konfigurerer og tester ting. (...) (Anne, IT rådgiver)

---

<sup>17</sup> Jamfør beskrivelse av arbeidsoppgaver i kapittel 4.2

Anne får ikke så mye ledig tid til å utforske ny teknologi i normal arbeidstid. Dette har hun løst ved å bruke fritiden hjemme til å jobbe med dette. Hun gjør dette på eget initiativ og har stor glede av det:

For meg så er det nok at jeg driver med det jeg liker. Faget mitt....det er det jeg er opptatt av (...) Det er jo.....Det er faget mitt som .....Det er det som er viktigst for meg, egentlig. (Anne, IT rådgiver).

Kjønnsdimensjonen er ikke til stede når hun snakker om jobben sin og eget forhold til datateknologi, men da hun skulle forklare utdanningsvalget sitt så vi at hun koblet data og kjønn sammen når hun karakteriserte seg som guttejente og at hun har valgt et utypisk yrke.

### 6.2.2 "Jeg syns egentlig at programmering er kjempespennende"

Programmering har maskuline konnotasjoner ved seg og regnes av mange som selve 'kjernen' i innenfor datafaget. I denne forbindelse trekker man gjerne inn beskrivelsene av 'nerden' og 'hackeren'. Begge to er 'særinger' som sitter alene foran maskinen og ikke har et vanlig sosialt liv utover det (Mellström 1995, Nordli 2003, Turkle 1984). Programmering i denne konteksten, impliserer samtidig en forståelse av at kvinner ikke lar seg fascinere av programmering eller at de i alle fall vil ta sterk avstand fra denne mannsfiguren.

Faulkner (2000b:11) mener at kvinner ofte vil underkommunisere at de har det morsomt med teknologi samtidig som de i andre sammenhenger viser at de kan bli oppslukt av data

Elin, som har drevet med systemutvikling i mange år, har i perioder fordypet seg veldig i tilknytning til programmeringstekniske spørsmål på kundeprosjektene. Elin forteller blant annet om en gang hun hadde jobbet lenge for å løse et problem. Hun satt hjemme på pc-en og strevde med hvordan hun teknisk skulle kode eller programmere deler av systemet til kunden:

(...) Jeg sitter egentlig ganske stille og pusler og jobber og har ideer i hodet da som jeg vil prøve ut i forhold til den problemstillingen....og plutselig så er det en av ideene som da er svaret og det er en sånn veldig sånn, jeg kan ikke forklare det, men du ....det er sånn vannvittig.....OJ...Man får en....Det er en beruselse nærmest, og jeg bare spretter opp (ler litt) og bare viser den gleden og (...) Det er noe med at når man har slitt med et problem i et par dager og det er ingen andre på kontoret som har greidd å løse det og så har man funnet det, det gir en voldsom kick og det er veldig motiverende og det er kjempeåleireit! (Elin, systemutvikler)

Hun beskriver sider ved dette som kjempespennende og kjempeåleireit og det er tydelig at programmering er noe som hun, i slike situasjoner, synes er utfordrende og facinerende å

holde på med. Hun har positive opplevelser knyttet til det å sitte alene med maskinen og programmere og opplever et kick når hun har løst et teknisk problem. På denne måten bryter hun med forestillingen om at kvinner ikke lar seg oppsluke eller fascinere av programmering. Kjønnssdimensjonen er helt fraværende når hun beskriver dette.

Elin har etter hvert skiftet karrierevei rent faglig, og jobber ikke lenger som programmerer eller systemutvikler. Hun har med tiden fått andre behov og interesser og forklarer at det å sitte foran pc-en etter hvert ble kjedelig og at hun trengte å jobbe mer med mennesker:

Til å begynne med så hadde jeg ...Så tenkte jeg at jeg skulle bruke tid på å spesialisere meg, fordi til å begynne med så syns jeg egentlig at programmering er kjempespennende (...) Jeg hadde lyst til å jobbe mer med mennesker etter hvert. For det er spennende med maskiner, men det er veldig liten dialog med maskiner (ler litt), så det å sitte stille foran skjermen ble etter hvert en trist sak (Elin, systemutvikler).

Når hun skal utdype og forklare dette nærmere, blander både en alders og en kjønnssdimensjon seg inn:

Altså, det er andre ting som etter hvert betyr noe. Man får litt andre verdier, plutselig. (...) Man stiller seg spørsmål når man da nærmer seg 50 år, kvinne som programmerer, så orker du ikke å stå på like mye som en 20-åring, fremadstormende 25-åring....skal redde verden med programmering, ikke sant. Du er ikke helt der lenger (Elin, systemutvikler).

Det er en klar ambivalens hos Elin i denne sammenhengen. Det er mange sider ved dette, slik jeg ser det og jeg vil peke på et par av disse. Programmering er egentlig kjempespennende, men prosjektene hun har jobbet på har vært krevende kundeprosjekter som også har innebåret en del overtid. Tidsaspektet er altså en faktor. Dette temaet tar jeg for øvrig opp igjen i kapittel 7. Slik jeg forstår det, mener Elin at denne typen krevende programmeringsjobb passer bedre for de som er yngre og kan stå på litt ekstra, nemlig en fremadstormende 25-åring. Foruten at programmering er veldig krevende i perioder, så synes Elin det i lengden blir ensomt å sitte helt alene foran pc-en. Hun kaller det 'traurig'. Det er en ung person ('nerd' eller mann?) på 25 år som redder verden med programmering og ikke en kvinne på 50 år. Jeg mener det er en aldersdimensjon her og dette var noe Cathrine også var inne på. Hun sammenlignet seg med de yngre guttene på jobben. Av den grunn vil det å bare se på kjønn alene ikke alltid være nok for å belyse relasjonen kvinner har til teknologi.

For eksempel vil det å bruke begrepet 'kvinnerommet' (Rasmussen og Håpnes 1998) i denne sammenhengen stenge for alternative tolkninger og forståelser. Buholm (1998:55-64), mener programmering er en ambivalent og tvetydig kjerne for begge kjønn. Det finnes mannlige programmerer som syns programmering er kjedelig og heller vil jobbe mer mot kundesiden



og tilsvarende finnes det kvinner som er veldig engasjert i programmering. Dette er noe Faulkner (2000b) også påpeker. I menns og kvinners praksiser blir kjønnsdikotomiene mer utydelige sammenlignet med deres forestillinger knyttet til kjønn og teknologi.

### 6.2.3 "Noen ganger så får jeg litt vondt i magen"

Dorte har flere års høyere utdanning, men av dette bare 1 år med rene IT-fag. Tidligere jobbet hun som tekniker med installasjon av pc-utstyr og service knyttet til dette. Nå jobber hun på et stor IT-prosjekt der hun er teknisk løsningsansvarlig. Dette er et veldig omfattende prosjekt som kommer til å strekke seg over lang tid. Hun ser på ansvaret for de tekniske løsningene med det jeg vil kalle skrekkblandet fryd. Det er en stor faglig utfordring som krever mye av henne og dette gir henne av og til "*vondt i magen*", men hun syns samtidig at det er veldig morsomt:

Der er jeg teknisk løsningsansvarlig, visstnok. Og noen ganger så får jeg litt vondt i magen for det er veldig omfattende, men....ja. Det er veldig morsomt. Jeg er kjempeglad for at jeg ble tatt ut og fikk være med i det prosjektet (...) (Dorte, IT rådgiver).

Dorte har tydelig motstridende følelser knyttet til å sitte med det tekniske hovedansvaret. Jeg tolker dette som at hun kanskje er redd for ikke å mestre den utfordringen hun har fått. Det er et svært viktig prosjekt og hun har en sentral rolle der. Men nettopp dette er også en stor motivasjon for henne og hun syns det er morsomt. Det er de faglige utfordringene hun setter pris på og det at hun får være med på den teknologiske utviklingen:

Jeg trives veldig godt nå, for nå er det mye nytt. Jeg får være med på utviklingen liksom. Så det syns jeg er veldig motiverende. Nå i hvert fall. Å ikke jobbe med det samme hele tiden. (...) Det faglige, det blir veldig utfordrende da. Så det motiverer meg, samtidig så jobber vi mer i team nå. Vi sitter samlet og..... så det blir veldig god stemning i gruppen liksom (Dorte, IT rådgiver).

Dorte syns det er viktig med variasjon i arbeidet sitt og det har hun nå. Det er mange medarbeidere på prosjektet der de jobber mye i team og det sosiale fungerer bra med en "*veldig god stemning i gruppen*." Det å ha variasjon i arbeidet sitt er for øvrig en fellesnevner for alle kvinnene, men dette anser jeg ikke som noe særegent ønske. Det er nok noe de fleste ansatte har behov for, uavhengig av yrke. Når Dorte snakker om de faglige sidene ved jobben sin er det ingen kjønnsdimensjon tilstede.

## 6.2.4 "Jeg trenger ikke å bli verdensmester i å programmere"

Johanne er, i likhet med Elin, systemutvikler eller programmerer. Hun er utdannet dataingeniør og sier at *"det lå i kortene"* at det var ingeniørutdanning som var veien for henne. Ikke overraskende er faren hennes ingeniør.

Det Johanne trives best med i jobben sin er kundekontakten. Det å sette et system i produksjon og drift og se at det dekker et behov og letter hverdagen til brukerne er veldig tilfredsstillende for henne. Johanne trenger ulike typer utfordringer i jobben sin utover ren programmering. Det blir kjedelig når man har gjort det i mange år:

Det (programmering) gir meg ikke nok. Det er ikke det som er meg. Altså, det er ...man kan godt grave seg ned i detaljer og bits og bytes<sup>18</sup> og bare tenke teknikk og det er spennende nok for en stund, men så gir det ikke nok. Det er bare meg og skjermen og teknikken. Jeg trenger å treffe mennesker (Johanne, systemutvikler).

Programmering alene er spennende i mindre 'doser', men ikke å sitte en hel dag å programmere uten kontakt med andre folk. Hun sier mye av det samme som Elin. Johanne forklarer nærmere i forhold til dette:

(...) Det å jobbe for at et teknisk system skal være et aktivt hjelpemiddel og bedre hverdagen til de som bruker det. Det er det som motiverer meg med å være dataingeniør. Og det å sitte og programmere og ikke noe annet, det blir for kjedelig (...) Det å sitte alene, helt alene en dag og bare tenke teknikk, det er nok greia. Og så er det ikke det som jeg syns er mest interessant. Jeg syns språk, generelt, er veldig morsom å lære. Jeg syns det er morsomt å lære et nytt språk, men så har jeg gjort det. Jeg trenger ikke å...Når man først har lært et nytt språk, så .....da har jeg lyst på nye utfordringer. Jeg trenger ikke å bli verdensmester i å programmere, det språket (Johanne, systemutvikler).

Programmering er spennende, men man får behov for variasjon utover det å bare sitte alene foran skjermen. Det ligger her også en forståelse av at mange andre har en ensidig fascinasjon for programmering og syns det er helt okay å sitte alene foran maskinene og utelukkende programmere i arbeidet sitt. På denne måten tar Johanne avstand fra en slik stereotyp måte å forholde seg til teknologi på. Nå kan man gjerne si at dette er veldig 'typisk for kvinner' og at det bekrefter at 'kvinnerommet' er et fornuftig begrep å bruke. Jeg er uenig og begrunner dette blant annet med bakgrunn i Buholms (1998) studie. Hun finner at mannlige dataingeniører og programmerere også vil ha variasjon og ikke bare sitte alene foran maskinen og kode. Flere viser dessuten et nytte- og brukerperspektiv og trives ikke med programmering alene (1998:70,92). Variasjon i arbeidet har betydning for begge kjønn. Faulkner (2000b) finner noe av det samme i sin studie. Menn og kvinner har i sine praksiser

---

<sup>18</sup> bits og bytes er et uttrykk for tekniske detaljer

en mye mer lik måte å forholde seg til datateknologi selv om det også finnes forskjeller. Kjønnforskjelleene kommer klarest til uttrykk i forestillinger og diskurser.

Johanne har brukt lang tid på å finne ut hvordan hun skal bruke sin faglige spisskompetanse som programmerer på en tilfredsstillende måte for henne selv. Kundene og brukerne betyr mye for henne og hun ser for seg å jobbe mindre med ren programmering fremover og heller gå over til å fungere som et 'bindeledd' mellom teknikere og brukere. Teknikere i denne sammenheng er de som koder eller programmerer selve datasystemet til kunden eller brukeren.

#### **6.2.4 "Maskinene i seg selv, gir meg jo ikke så veldig mye"**

Frøydis og Hege er de to kvinnene som jeg mener har minst 'fascinasjon' for datateknologien i seg selv.

Frøydis er utdannet IT-kandidat som er en forholdsvis kort IT-utdannelse på 1 år. Hun har jobbet i IT bransjen i til sammen 6 år og den første tiden etter studiene jobbet Frøydis i en relativt teknisk jobb. Det vil si at hun begynte med installasjon av pc-er. Frøydis jobber fortsatt veldig 'teknologinært' og praktisk med dataproduktene. Hun er nå ansatt som tekniker og jobber hovedsakelig med klargjøring av maskiner til kundene. Dette innebærer blant annet å legge inn eller installere programvare på maskinene. Frøydis forteller at hun ikke har avansert noe karrieremessig fordi hun har prioritert familien og fritiden. Hun beskriver arbeidsoppgavene som litt rutinepregede og ikke så veldig spennende. Frøydis sier at maskinene i seg selv, ikke gir henne så veldig mye. Det er de gode kollegene og det sosiale miljøet som betyr mest for henne:

(...) Maskinene i seg selv, gir meg jo ikke så veldig mye. Det er jo selvfølgelig mange i bransjen som gjerne sitter alene med disse maskinene og nerder. Men der er jeg ikke og jeg kommer aldri dit heller. Jeg kjenner at så spennende er det ikke. Jeg syns det er litt morsomt og det er litt spennende å vite hvordan det funker. Hva du kan bruke den til og det er litt morsomt når det kommer noe nytt, men det kunne aldri falt meg inn å bruke fritiden min på det for eksempel (...) (Frøydis, tekniker)

Diskursen om data er her veldig tydelig og Frøydis er den eneste av kvinnene som klart uttrykker at det å sitte alene med maskinene betyr å være 'nerd'. Ingen av de andre kvinnene bruker dette ordet. For Elin og Johanne som er programmerere, er 'nerden' ikke tilstede i samtalen. De forholder seg mer til det faktum at programmering i lengre perioder vil innebære å sitte alene foran maskinen og det trives de ikke så godt med.

Frøydís tar også tydelig avstand fra det å bruke fritiden sin på data. Samtidig legger hun til at hun synes det er morsomt og spennende å vite hvordan ny teknologi fungerer. Slik jeg tolker det underkommuniserer til en viss grad at data også kan være interessant ved å si at det er *litt morsomt og litt spennende*.

Hege har 2 års høyskoleutdanning innenfor data og forteller at hun alltid har likt matematikk og hatt gode evner innen realfag sammenlignet med språkfagene. Hun er den av kvinnene som har jobbet lengst innenfor IKT-bransjen og hun trives svært godt med både arbeidsoppgavene sine og det sosiale miljøet. Hege skiller seg fra de andre kvinnene i forhold til at hun jobber med teknologi på et mer 'teoretisk' plan vil jeg si. Teoretisk i betydningen av at hun ikke fysisk har noe med verken programvaren eller hardvaren å gjøre. For henne er dataprodukter bare et verktøy og ganske kjedelig i seg selv:

Jeg synes det tekniske er kjedelig. Jeg liker ikke dataprodukter i det hele tatt, jeg. Det er bare et verktøy, til å få løst en jobb. Men jeg liker å vite hvilke produkter du kan bruke til å løse hvilke oppgaver, men ikke og så gjøre jobben, altså teknisk programmere det. Det kunne jeg ikke tenke meg! Men jeg liker å vite at....et trådløst nettverk kan du bruke til å redusere tidsforbruk på ikke å få sendt mail, å laste ned bla-bla-bla og alle mulige sånne ting. Jeg liker å vite hva hvert produkt kan løse av oppgaver og jeg liker ikke å løse oppgaven! (...) (Hege, IT rådgiver).

Hege synes det tekniske er kjedelig og slår fast at hun ikke liker dataproduktene i seg selv. Programmering kan hun ikke tenke seg å holde på med. Hun ser på dataprodukter som et verktøy til å få løst kundens 'problemer'. Slik jeg forstår henne, er det mye mer interessant å ha et 'teknologisk overblikk' og kunne gi råd til kunder og samarbeidspartnere i forhold til hvilke tekniske løsninger man bør gå for. Heller ikke hos Hege er kjønnsdimensjonen tilstede.

Før jeg går videre til å undersøke faglige forventninger og krav til kompetanse, vil jeg kort oppsummere et par ting.

Det tradisjonelle synet har vært at kvinner ikke fordyper seg i teknologi slik 'alle' gutter gjør. Kvinner retter seg mer inn mot kundene og nytteverdi. Datamaterialet i denne studien er veldig mangfoldig og viser stor bredde i hvordan kvinnene orienterer seg til teknologi. Noen elsker de teknologiske sidene ved jobben og vil bare holde på det, mens andre er mye mer orientert mot kundens behov. De fleste ligger et sted midt i mellom.

Selv om jeg ikke har begge kjønn representert og kan gjøre sammenligninger på tvers av kjønn, så mener jeg at kvinnene i stor grad utfordrer flere av kjønnsdualismene i sine praksiser, men at de fleste også har kjønnsdikotome forestillinger knyttet til kjønn og IKT.

Diskursene kommer tydeligst frem i forhold til å forklare egne valg og begrunne sin faglige retning eller 'ståsted'.

### **6.3 Forventninger knyttet til faglighet**

I dette kapittelet vil jeg undersøke hvilke forventninger som knytter seg til kvinnes faglighet eller teknologiske kompetanse. Først vil jeg ta for meg kjønnte forventninger til fagkompetanse og deretter ser jeg på de mer generelle forventningene bedriftene har til sine ansattes faglige kompetanse. Denne typen av forventninger vil være av mer 'inneforstått' karakter. Med dette mener jeg at arbeidstagerne selv har et visst ansvar for å holde seg oppdatert på den teknologiske fronten.

#### **6.3.1 Kjønnte forventninger (i interaksjonen)**

Blant kvinnene fremkommer det to ulike situasjonsbeskrivelser som begge er knyttet forestillingen om at menn forventes å ha en høyere IT-faglig kompetanse enn kvinner. Dette fremkommer i konkrete *relasjoner* eller *interaksjoner* mellom menn og kvinner (Jamfør Acker 1993).

Anne uttrykker ganske klart at hun mener kjønn har betydning i forhold til hva som forventes til hennes IT-faglige kompetanse. Anne føler at hun som kvinne må vise at hun er faglig dyktig og kan løse tekniske problemer overfor mannlige kolleger eller kunder. Dette gjelder spesielt når de hun skal jobbe sammen med ikke kjenner henne fra før av og vet hvilken kompetanse hun besitter:

Jeg kan si deg at overalt hvor enn du går, så hvis du er kvinne innenfor IT-bransjen så må du jobbe hardt og ha høy kompetanse! For å bli akseptert på mannlig nivå. Jeg har vært i situasjoner hvor (sukker) jeg skal jobbe med kolleger, for eksempel la oss si at du skal jobbe med et eller annet prosjekt. Så tror de ikke i begynnelsen at du kan noe. Hvis de ikke har jobbet med deg eller ikke kjenner deg godt nok. Så tror de at du ikke kan noen ting, ikke sant! De kjenner ikke bakgrunnen min og hva jeg kan. Jeg har hatt sånne situasjoner hvor jeg har jobbet med folk og så tror de at man ikke kan noen ting og så kommer man opp i feilsituasjoner (tekniske) og så ser du at de ikke kan løse det, ikke sant, og så løser man det. Da begynner de å skjønne at her.....Så når du sier at du kan løse det på den måten der, så tror de det ikke før de har testet det selv! (Anne, IT rådgiver)

De kjønnte forventningene om at menn 'har' bedre IT-kompetanse enn kvinner, gjør at Anne opplever å måtte bevise mye mer, før mennene forstår eller godtar at hun faktisk er veldig dyktig på sitt fagfelt. Anne jobbet tidligere i det private og var da ute på oppdrag for eksterne kunder:

(....) Når du kommer til en kunde, så skal du løse en feilsituasjon, ikke sant. Da må du kunne det du skal jobbe med. Så for å bli akseptert på et sånt arbeidssted, hvor det er flere mannfolk som jobber, så må du ha høy kompetanse. Kanskje litt mer i begynnelsen, så føler du at du må bevise at du kan noe, ikke sant. For å bli akseptert av de. Ellers så blir det kjent at *'Nei, hun kan ikke noen ting*. Man blir ikke akseptert på en måte (Anne, IT rådgiver).

Anne 'bryter koden' eller forventningen om å ha mindre IT-faglig kompetanse enn de menn hun jobber sammen med. Dette skaper, slik jeg forstår det, spenning på begge sider til å begynne med. Når kvinner utfordrer menns eksperterrolle trues skillet mellom det maskuline og det feminine og dermed menns overordnede posisjon (Lagesen 2000:77, Faulkner 2000b).

Da vil jeg beskrive en tilsvarende situasjon, men der kvinnen bekrefter at menn 'har' mer IT-faglig kompetanse. Dette gir helt andre utslag for begge parter involvert. Dorte jobbet til å begynne med som tekniker hos sin første arbeidsgiver og det synes hun var veldig ålreit. Da var hun ofte ute hos kunden og installerte og rettet feil på datautstyr:

(....) Så begynte jeg å jobbe på verksted. Å skru pc-er og sånne ting. Helt teknisk. Bare skifte og finne feil i deler, komponenter på....så det var verksted for pc-er egentlig. (....) Så etter hvert, så fikk jeg være med ut da, som konsulent ut til kunder. (....) Sånn som i store oppdrag hvor vi skulle bytte nettverk for eksempel, så vi byttet nettkort i en mengde pc-er liksom. Så da var jeg en som sprang rundt og skiftet sånne ting da og etter hvert så var det, reiste jeg ut alene. (....) Det synes jeg var veldig ålreit.

Dorte var den gangen ganske fersk i jobben og hadde derfor ikke opparbeidet seg nok teknisk kompetanse og erfaring. Det hendte hun var ute på konsulentoppdrag og at kundene stilte en del spørsmål som hun ikke kunne svare på eller hadde et teknisk problem som hun ikke klarte løse. Da fikk hun god støtte fra sine mannlige kolleger:

(....) Jeg hadde jo ikke så mye erfaring og så var det for eksempel de (kundene) lurte på ting i backup som ikke virket eller inne i programvaren da, som ikke jeg hadde peiling på liksom. Så det er litt...det var jo litt sånn....det er aldri morsomt når du skjønner at du ikke kan ting. Så det, men....det var jo bare å ringe, egentlig. Og prøve å få hjelp over telefon. (...) Og de var jo veldig snille med meg. Jeg tror....altså det var ....det har aldri vært så mange jenter i IT-bransjen sånn. Så de var jo veldig snille eller sa jo fra at jeg måtte bare ringe hvis det var etter eller annet eller, ja (Dorte, IT rådgiver).

Dorte opplever sine mannlige kolleger som veldig snille og hjelpsomme og hun føler ikke noe krav om å bevise sin faglige dyktighet. De mannlige kollegen er snille av to grunner, mener jeg. For det første fordi kunden må ha hjelp og de har et felles ansvar for å løse et teknisk problem. For det andre fordi Dorte er IT-faglig uerfaren, men også fordi hun er jente. Dorte bekrefter den mannlige normen i forhold til IT-kompetanse og for de mannlige kollegene er det helt i orden at hun ikke har like mye kunnskap som de. Det er slik det skal være. Da kan de beholde sin 'maskuline posisjon' som IT-faglig veldig kompetent og dessuten innta en 'beskytter' og 'lærer' rolle overfor Dorte (Jamfør Lagesen 2000:75).

Sammenligner man Dorte med Anne, så har Anne på sine konsulentoppdrag hos kunder sannsynligvis hatt en mer 'senior' konsulentrolle. Da vil det forventes at man som konsulent er faglig dyktig, uavhengig av kjønn. Dessuten har hun i lignende situasjoner hatt minst like mye IT-faglig kompetanse som mennene. Dette kan sette menn i 'forlenginghet' og undergrave deres maskulinitet og da skapes det ubalanse i relasjonen. Men uavhengig av dette så er det helt tydelig at Anne mener det forventes mer av henne fordi hun er kvinne.

### 6.3.2 Faglige forventninger

Sørhaug (2000) mener at dagens arbeidsliv i mye større grad enn tidligere preges av at kunnskap har gått over til å bli en sentral kapitalfaktor i bedrifter og organisasjoner.

I følge Wajcmans (1991) teknologibegrep omfatter teknologi i høyeste grad *kunnskap* om teknologien. IKT-bransjen kjennetegnes av en hurtig teknologisk utvikling og dette gjør at de som jobber der må holde seg oppdatert jevnlig. Både arbeidstagernes kunnskap og ytre markedskrefter veves sammen og Cathrine mener rammene for IT-bedriftene har endret seg i løpet av de årene hun har jobbet:

(....) Altså, det er så enorm konkurranse på prisene i markedet i dag, så du tjener ingenting på en pc. Det du må tjene penger på er faktisk å selge pc'en med ...kunnskapen. Ikke sant. Kompetanse. Det er kompetanse....det er den som er verdien i dag (...) (Cathrine, teknisk konsulent).

Som et resultat av dette kan man anta at IT-bedrifter også ville stille høye forventninger til arbeidstagernes kunnskaper og faglige kompetanse. Cathrine har fremtidige planer om å gå inn i en lederfunksjon, men ønsker fortsatt å ha en faglig forankring. Hun har tatt et bevisst valg om ikke å oppdatere seg teknologisk. Dette har konsekvenser mener hun:

Nå har jeg lyst til å ha en sånn faglig forankring. Men du må egentlig ta et sånt valg. En gang må man ta et valg. For teknikken forandrer seg og det er mye som skjer og mye endrer seg. Og når jeg ikke oppdaterer meg nå, ganske bevisst da, så sier det seg selv at om 5 år så er jeg kanskje ikke så veldig mye verdt som teknisk konsulent lenger (Cathrine, teknisk konsulent).

Cathrine vil over tid miste sin 'kunnskapskapital'. Det betyr at man i større grad nå må være enten faglig oppdatert på sitt felt eller så må man gå en annen karrierevei.

Anne mener også at kompetanse har mye å si i dag. Hun har hatt erfaring som konsulent innenfor privat sektor og vet at det fra kundens eller oppdragsgivers side stilles høye krav til ens faglige kunnskaper:

(...) du har jo konkurranse hele tiden, du må alltid bevise at du må være på frontlinjen med alt. Du må ta sertifiseringer. Du må holde på med ting og tang, ikke sant. Kompetansen har veldig mye å si i privat sektor, så du må alltid være på et høyt nivå for å være godtatt og akseptert (Anne, IT rådgiver).

Det ligger generelt forventninger i bedriftene og hos kundene om at IT-medarbeiderne må kunne fagfeltet sitt. Jeg vil gjengi det Hege og Grete sier i denne forbindelse, da deres meninger kan sies å representere hva de fleste av kvinnene tenker rundt dette. Kravene til faglig oppdatering er hele tiden til stede fordi det skjer mye på den teknologiske fronten, sier Grete: *"Det krever ganske mye energi å holde seg oppdatert, på en måte. Faglig. Det skjer veldig mange ting."* Dette kan sikkert oppleves som krevende, og særlig dersom arbeidsgiver ikke legger til rette for at de ansatte får faglig påfyll i form av for eksempel kurs. Denne problemstillingen vil jeg ta opp i det neste kapittel. Hege sier alle har behov for å oppdatere seg og at man er nødt til å kurse seg faglig *"for å henge med i timen"*:

Alle har behov for å oppdatere seg, for å følge med i hva som skjer i markedet. Nå jobber vi på, som leading edge<sup>19</sup> type i markedet hvor vi jobber med siste nytt, hele tiden. Og hvis du skal følge med på hva som skjer innen telekombransjen osv hele tiden, så er du nødt til å kurse deg for å henge med i timen (Hege, IT rådgiver).

Når kvinnene snakker om de faglige forventningene i generelle termer, er kjønnsdimensjonen fraværende. Faglige forventninger på et strukturelt nivå til IT-medarbeiderne er de samme uavhengig av kjønn, men vi har også sett i ett tilfelle at i tett interaksjon mellom menn og kvinner kan forventningene om kvinner som mindre kompetente skape 'bølger'.

Både bedrifters forventninger, medarbeidernes faglige karrierebehov og arbeidsgivers rammer henger sammen. I det neste kapittel vil jeg undersøke hvordan kvinnene ser på sine muligheter for faglig utvikling og hvordan arbeidsgiver legger til rette for dette.

## **6.4 Individuelle behov og faglig tilrettelegging**

Innledningsvis (jamfør kapittel 6.2) undersøkte jeg kvinnes teknologiske orienteringer. I forlengelsen av dette tema, vil jeg nå se på behov og motivasjonsfaktorer knyttet til de faglige sidene i jobben og om arbeidsgiver har gode rammebetingelser i forhold til dette.

Buholm (1998) finner at dataingeniørene er lite interesserte i en ren teknologisk karriere på sikt blant annet fordi de ikke har interessante nok oppgaver. Hun stiller derfor spørsmål ved

---

<sup>19</sup> Leading edge betyr her at de er teknologisk ledende og veldig langt fremme med nye produkter og løsninger



om man har manglende belønningssystem for teknologisk spesialkompetanse innenfor bransjen (Buholm 1998:75-77).

Kvinnene i denne studien jobber med datateknologi og har gjort det i mange år. Hva er det som motiverer de? Hvilke former for 'belønning' er viktig? Jeg vil nedenfor kort gjengi hva noen av kvinnene sier i denne sammenheng. Disse representerer i så måte det generelle inntrykket jeg sitter med, selv om det vil være noen variasjoner utover de som siteres her.

Grete forteller at hun trives best når hun får jobbe med spesialfeltet sitt og føler at hun mestrer de tekniske sidene der. Lønn er ikke så sentralt for henne, men hun må tjene like mye som de andre med tilsvarende bakgrunn og kompetanse. Hun er også opptatt av at kunden blir fornøyd med de tekniske løsningene:

Det som motiverer meg er at jeg har et sånt felt som jeg føler jeg er god på og mestrer. Altså, når jeg føler at det er tingen min og jeg kan jobbe med det. Det er det som motiverer meg mest. Det tekniske, å få det til og vite at det er en bra løsning og også å få.....Men ikke minst det at kundene også ser det og setter pris på det da. At det er blitt en bra løsning. Det er nok det som er.....det er en kombinasjon av de to tingene (Grete, systemkonsulent).

Jeg tolker Grete som dyktig i jobben sin og for henne betyr det mye å mestre det teknologiske fagfeltet og å levere gode tekniske løsninger til kundene som begge parter er fornøyd med.

Dorte er inne på noe av det samme. Hun synes hun får delta på mange ulike ting og har stor variasjon i sine arbeidsoppgaver. Dette er hun veldig tilfreds med. Samtidig uttrykker Dorte at det enkelte ganger forventes så mye forskjellig av henne at det noen ganger går på bekostning av hennes eget ønske om å kunne spesialisere seg innenfor teknologi:

Jeg tror hele tiden at jeg skal kunne få spesialisere meg litt da. Jobbe med ett produkt kanskje som du blir veldig god i. I stedet for at du skal kunne litt om alt, for det er ganske tøft noen ganger. Du skal kunne så mye da, innen så mange områder, så jeg føler at en aldri får blitt god. Du blir ikke ordentlig god! (...) Du skal, ja, hjelpe brukere, du skal finne ut av hva som er feil når serverne går ned, og du skal komme med ideer når du sitter i møter. De forventer så mye overalt, ikke sant. Så det går litt på det der å få spesialisert seg på noe, egentlig (Dorte, IT rådgiver).

Det å kunne fokusere på ett bestemt fagområde er ikke alltid like enkelt ser vi. I organisasjonen driver de med mange ulike arbeidsoppgaver og Dorte blir av den grunn involvert på forskjellige områder. Dermed får hun ikke tid til å jobbe bare med ett enkelt produkt eller opparbeide seg spisskompetanse innenfor ett teknologisk område.

Det er også andre faktorer som kan spille inn i forhold til de ansattes muligheter for faglige utvikling. Elin ønsket å kunne spesialisere seg innenfor et programmeringspråk hos sin

tidligere arbeidsgiver, men hun opplevde at prosjektjobbingen der hun utviklet systemer for bedriftens kunder måtte gå foran hennes behov for fordypning :

Kundene stilte veldig høye krav egentlig. (...) En annen ting er jo at når man sitter sånn og må jobbe i prosjekter og blir hanka inn plutselig i nye prosjekter, det er at man ikke kan bruke tid på å fordype seg, i et språk for eksempel, sånn at jeg følte at jeg kunne litt om alt, men jeg fikk aldri tid til å gå i dybden, å bli ordentlig god på noe (Elin, systemutvikler).

Elins individuelle ønske om å bli virkelig god i et programmeringsspråk var ikke helt forenlig med organisasjonens prioritering av kundeprosjektene.

Kvinnene har både behov, ønske og glede av å fordype seg innenfor teknologi og de utfordrer i stor grad forestillingen om at det bare er menn som ønsker dette. Jeg vil forøvrig legge til at det for flere av kvinnene også er snakk om ikke bare en fordypning, men at de vil ha både en teknologisk spisskompetanse og å kunne utvikle seg på andre områder.

Et annet viktig spørsmål i denne forbindelse er hvordan arbeidsgiverne tilrettelegger for faglig utvikling og om det hos IT-bedriftene er gode rammebetingelser og muligheter tilstede for spesialisering innenfor teknologi. Med dette mener jeg om de ansatte har gode muligheter til deltakelse på fagspesifikke kurs, å ta sertifiseringer og å delta på IT-seminarer som bidrar til deres personlige og faglige utvikling. Slike kurs og sertifiseringer koster selvsagt penger og for IT-bedriftene vil det her både være en kostnad i rene kroner knyttet til dette, men samtidig er det en investering i form av kompetanse og 'kunnskapskapital' til organisasjonen (jmf Sørhaug 2000).

I sin nåværende jobb har Anne fått gå på flere kurs. Hun er opptatt av å holde seg faglig oppdatert og planlegger å ta en viktig sertifisering ganske snart:

Jeg skal ta CCIE sertifisering på Cisco. Det er Cisco Certified Internetwork Expert. Så det vil si at når du har tatt den sertifiseringa der, da kan du alt innenfor Cisco. Da får du tittelen på en måte (Anne, IT rådgiver)

Denne sertifiseringen betyr mye for Anne og den er også faglig krevende å oppnå.

I likhet med Anne, så har Dorte også deltatt på mange kurs og tatt ulike sertifiseringer. Hun har kunnet velge selv hva hun ønsket å satse på hos den forrige arbeidsgiveren og dette har hun videreført i arbeidsavtalen med nåværende arbeidsgiver:

(...) Da (hos tidl arbeidsgiver) fikk du det du ville, så da var jeg mye på kursing og tok mye sertifiseringer og sånne ting. Så da ble jeg både hardware sertifisert på Compaq da. Pluss sertifisert på Microsoft produktene (...) Jeg har hele tiden fått lov til, for det har jeg hatt i avtalen min, at jeg skal

kunne ivareta den hardware sertifiseringen jeg har nå da. Så det har jeg holdt på med (Dorte, IT rådgiver).

En annen side ved dette er at kurs og sertifiseringer både kan være 'pålagt' av arbeidsgiver og selvvalgt av den ansatte. Bedriftene der Hege og Grete jobber prioriterer å sende sine ansatte på kurs. Hege får hvert eneste år gå på mange kurs og uttrykker at hun er svært fornøyd med dette:

Jeg er vel i hvert fall på 5-6 kurs hvert eneste år fra mellom en og tre dager. Alt fra basic salgskurs til teknisk, IP, telefoni, sikkerhet, altså fagoppdatering. Noe er mandatory (pålagt) og noe er selvvalgt og alle må utdanne seg som jobber her. Alle må følge med i timen (Hege, IT rådgiver).

Det samme forholdet beskriver Grete. Hun har hele tiden fått mulighet til å holde seg oppdatert og utvikle seg faglig med kurs og sertifiseringer. Samtidig er dette et behov bedriften har i enkelte tilfeller:

Jeg har kjørt flere løp med kurs. Og det siste det er bare noen uker siden og det var innen spesialfeltet mitt da. Da oppgraderte jeg kunnskapene mine egentlig da. Jeg hadde noe på det fra før og så var det kommet nye versjoner som jeg oppgraderte samt at jeg tok en litt tyngre sertifiseringsgrad da (....) Det har vært noe som har vært fordi bedriften har hatt et behov for det i forhold til å bli riktig partner til en leverandør, for eksempel. Så det har vært noe kursing i forbindelse med det som kanskje ikke nødvendigvis har vært....Det er ikke noe jeg har bedt om for å si det sånn, men som jeg har valgt å ta for å få nok kunnskap i bedriften da, rett og slett. Og så har det vært noen fagfelt som vi har manglet folk på, som jeg har tatt noen sertifiseringer på. Så jeg er egentlig fornøyd med de mulighetene der (Grete, systemkonsulent).

Grete har hatt gode faglige utviklingsmuligheter, men som vi ser har bedriften også behov for en bestemt type kunnskap. Denne kunnskapen vil jeg sammenligne med det Sørhaug (2000) kaller kunnskapskapital. Det vil for eksempel fra IT-produsentene stilles krav til de som forhandler datautstyr om at de må tilfredstille visse minimumskrav til fagkompetanse på de produktene de skal selge.

Flertallet tilrettelegger for faglig utvikling, men jeg finner også unntak. Det er ikke alle typer bedrifter som prioriterer kurs og faglig påfyll for sine medarbeidere. Det kan være flere grunner til det, men den viktigste er nok økonomisk begrunnet.

Bedriften som Frøydis jobber i har vært gjennom en tøff tid økonomisk og det har hatt konsekvenser for hvem og hvor ofte de ansatte har fått gå på kurs:

Det er veldig lenge siden jeg har vært på kurs, men det har noe med økonomien å gjøre. Vi har slitt veldig i noen år. Nå har det endelig begynt å se litt fint ut (økonomisk). Men det har jo vært veldig tøffe tider. Vi har jo harde konkurrenter (Frøydis, tekniker).

I Frøydis sin jobb med klargjøring av utstyr og installasjon av programvare så har hun ikke hatt behov for oppdatering og heller ikke hatt noe sterkt ønske om det. For henne er ikke teknologisk eller faglig utvikling en så sterk motivasjonsfaktor som for de fleste andre kvinnene: *”Jeg har ikke tenkt så mye på det egentlig, for det er ikke så mye jeg har bruk for i den jobben jeg har nå.”* Denne bedriften er en stor organisasjon og Frøydis legger til at selv om de økonomiske rammene en periode var stramme, så fikk alle som hadde et spesielt kundeansvar holde seg nødvendig oppdatert på alt som skjedde på den teknologiske fronten.

Johanne har heller ikke fått gått på kurs, men i motsetning til Frøydis, så er Johanne svært skuffet over både tidligere og nåværende arbeidsgiver med hensyn til dette. Hun har stort sett måttet lære seg alt på egen hånd: *”Det er ikke noe begrep i de to bedriftene jeg har jobbet i. Og heller ikke i den jeg jobber i nå. Jo mindre bedrift, jo mer uaktuelt er det med kurs.”*

Økonomi kan være en avgjørende faktor og det ser ut som særlig de små bedriftene er mest sårbare i forhold til markedskonkurranse og konjunktursvinginger. Dette kan da få direkte konsekvenser for de ansatte som ikke får tilbud om faglige kurs betalt av sin arbeidsgiver.

Flertallet av kvinnene er veldig opptatt av de tekniske og faglige sidene ved jobben. De vil gjerne spesialisere seg og de synes det er motiverende å bli dyktig på sitt fagfelt. De fleste opplever også at arbeidsgiver legger godt til rette for dette gjennom kurser, seminarer og opplæring. Men noen ganger føler enkelte at det stilles forventninger også på andre områder utover det rent tekniske som gjør at man ikke får opparbeidet seg den ønskede spisskompetansen.

## 7 KVINNER I KLEMME?

Både media og forskning, særlig internasjonalt, preges av problemfokusering når det gjelder kvinner i IKT-bransjen (jmf kap 2). Med dette mener jeg at man er opptatt av å undersøke og beskrive hvilke 'barrierer' som møter kvinner. Dette henger sammen med forestillingen om at IKT-bransjen preges av en utbredt overtidskultur og en antagelse om at det er særlig vanskelig for kvinner å kombinere en IT-jobb med fritid og etablering med familie og barn. En slik ensidig fokusering er problematisk fordi det kan resultere i at kvinners (og menns) eventuelle muligheter og fleksibilitet innenfor denne typen yrker kommer i skyggen.

I en undersøkelse fra 1990 etterspør kvinnelige ingeniører mer bruk av fleksibel arbeidstid hos bedrifter, for at kvinner i større grad skal kunne kombinere en arbeidskarriere med familie og barn (Kvande og Rasmussen 1990:91). Kvinnene i min studie har alle fleksibel arbeidstid og det er derfor interessant vite hvordan dette fungerer i praksis.

Jeg innleder dette kapittelet med å se på hvordan kvinnene beskriver arbeidstiden sin. I hoveddelen går jeg over til å undersøke og diskutere hvilke faktorer som ser ut til å påvirke krav til arbeidsinnsats, arbeidstid og overtid.

### ***7.1 Praksiser i forhold til arbeidstid og overtid***

Her gir jeg en presentasjon av hvordan kvinnene beskriver sin arbeidstid og eventuelle overtid og hvordan de ser på forholdet mellom jobb og fritid. For de to kvinnene som har gått ut av bransjen, beskrives forhold ved siste arbeidsgiver i databransjen. Først tar jeg for meg de kvinnene som ikke har barn. Deretter ser jeg på hvordan arbeidstiden er for de som har barn og så avslutter jeg med en oversikt i tabellform der jeg presenterer det helhetsinntrykket jeg sitter igjen med. Kapittelet er i all hovedsak en beskrivende analysedel hvor jeg har valgt å ikke trekke inn foreliggende teori eller forskning. Dette vil jeg isteden gjøre i de senere kapitler når jeg ser på hvilke faktorer som påvirker kvinnes arbeidstid, overtid og arbeidsinnsats.

### 7.1.1 Kvinner uten barn

Hege er den som både jobber mest og som har absolutt mest fleksibel arbeidstid. Hun har jevnt over jobbet mye hele sin karriere og arbeidstiden hennes varierer fra uke til uke. Dette avhenger blant annet av hva som skjer ute hos forhandlere, partnere og kunder:

Altså, jeg kan ha perioder jeg, hvor jeg går hjem fra jobben klokken to hver dag i en uke eller to liksom. Og så plutselig så skjer det et eller annet. Så jobber jeg til tolv om kvelden hver dag. Så det er litt sånn. Litt sånn opp og ned. (...) (Hege, IT rådgiver).

Hege har hjemmekontor og jobber ofte der på ettermiddagen og om kvelden. Det blir gjerne til at hun arbeider noen timer ekstra hver dag og når jeg spør om hun kan presisere dette litt nærmere, svarer hun:

Hvis du tar med helger og alt mulig sånt no', så rundt 10 timer om dagen tenker jeg. Jeg går ofte hjem klokken tre eller kanskje jeg ikke kommer på jobben en dag. Jeg har total frihet, men da jobber jeg jo hjemme (...). Alt er fleks. Total frihet under ansvar. Ingen som sjekker når du kommer og går (...) (Hege, IT rådgiver).

Hege er veldig fornøyd med den fleksibiliteten og friheten hun har og opplever ikke at det er noe belastende å jobbe såpass mye som hun gjør. Hege synes at jobb og privatliv har gått helt fint, selv om hun innrømmer at hun har prioritert jobben sin mye:

(...) Jeg har vel alltid prioritert jobb. Jeg synes det har vært gøy å jobbe. Jeg har fått vært med på mye og opplevd mye. Jeg har reist en del. Men sånn med venner og sånn ellers, så synes jeg det har fungert veldig bra (Hege, IT rådgiver).

Hjemmekontorløsning, en fleksibel arbeidstid og stor grad av frihet og autonomi er noe Hege setter stor pris på. For henne har det aldri vært noe problem å jobbe mye og samtidig ha et godt sosialt liv ved siden av.

Dorte jobber for tiden på et stort prosjekt og der varierer både tempo og arbeidsmengden i løpet av arbeidsdagen: "(...) *Nå i prosjektet, så går det jo veldig sånn i bølger, for det kommer jo helt an på hvor du er i fasen, så der har det både vært travelt og rolig egentlig (...)*" Nå jobber Dorte stort sett 8 til 4 med fleksitid, dvs at kjernetiden er 9-3, men i perioder tidligere på prosjekt har det også blitt svært mye overtidssjobbing på henne:

Første året da var det kjempemye overtid og helgejobbing og sånn. Jobbet i ett liksom, en kjempelang periode. Over flere måneder. Vi hadde en del feil og problemer som gjorde at vi måtte det, men etter det så har det egentlig vært veldig bra. Ikke så mye overtid og veldig....Den overtiden som har vært, har vært planlagt da mye (Dorte, IT rådgiver).

Dorte forteller at hun ikke har opplevd å bli sliten selv om hun har jobbet mye. Hun syns det hun fikk holde på med var veldig gøy: *”Jeg syns det var morsomt da, fordi at jeg fikk være med. Jeg syns det var veldig morsomt at jeg fikk være med på den store oppgraderingen med en gang jeg kom (....).”* Gode rammer i bedriften har betydning for at Dorte kan ta deltidsstudier ved siden av jobben. Arbeidsgiver forventer generelt ikke overtid: *”Det er jo litt derfor jeg har kunnet ta den utdannelsen ved siden av, at det ikke har vært noe spesielt sånn....det er ikke forventet at du skal jobbe mye overtid liksom.”*

Cathrine har også fleksitid og arbeider i perioder overtid i forbindelse med kundeprosjekter. Det siste prosjektet hun deltok på krevde ganske mye jobbing utover normal arbeidstid og hun forteller at hun ble veldig sliten enkelte dager:

Altså, når du kommer hjem sent, veldig, veldig sent. Kanskje kl. elleve, så er det bare å stupe rett i seng og så gå på jobb dagen etterpå og da merket jeg at jeg ble sliten og da blir du lei. Da var det ikke veldig kult altså, før jul. Altså, det må jeg si, at jeg var sliten. Men jeg var jo veldig fornøyd med at vi gjorde et bra prosjekt og at det gikk bra da (....) (Cathrine, teknisk konsulent).

Vi ser at Cathrine både er sliten og fornøyd. Det er tilfredstillende å ha gjort en god jobb og være tilfreds med egen innsats og gjennomføringen av leveransen til kunden. Cathrine ser ikke på overtidjobbing som noe stort problem og har fint kunnet kombinere et sosialt liv med venner og på samme tid jobbe mye:

Jeg har jo masse fritid også. Jeg merker vel egentlig først nå at man ikke orker kanskje så mye som man gjorde før, sånn at... Jeg hadde jo et kjempeaktivt sosialt liv ved siden av hele veien. Men det gikk jo døgnet rundt da og i perioder så da blir du jo bare veldig sliten. Men, altså det kan jeg ikke si har gått noe ut over fritiden min sånn sett (Cathrine, teknisk konsulent).

Birgitte jobber i perioder svært mye overtid på prosjekter for å bli ferdig innenfor tidsrammene. Sammenlignet med de andre kvinnene, så syns hun dette er problematisk:

Det innebærer jo ofte at jeg må jobbe i helger og .....utover vanlig arbeidstid. I perioder så kan det bli veldig mye. Det liker jeg ikke. Det kan bli for mye. Sånn for en periode er det greitt, så syns jeg det er greitt og når det blir kanskje mer enn det å ha fri, så syns jeg det går på bekostning av privatlivet. At jeg ikke har, altså jeg har ikke krefter...eller energi nok til å hygge meg sånn som jeg vil på privaten...da er det mer å kunne hvile seg ut og ja....så jeg har ikke den energien til å være så sosial som jeg kunne tenkt meg, med venner (....) (Birgitte, systemkonsulent).

Inger deltok tidligere på et stort prosjekt som strakk seg over flere år. Der jobbet hun fulltid som prosjektingeniør. Prosjektet var krevende og hun jobbet veldig mye overtid. Dette knyttet seg til avtalte tidsfrister som skulle holdes overfor kunden. I de mest intense periodene frem mot deadline ble det jobbet til langt på kveld på hverdagene samt at hun jobbet i helgene også. Prosjektet beskriver hun som spennende og motiverende:

Det var et veldig spennende prosjekt og jeg syns også at det var veldig spennende å ha med kunder å gjøre. Så det er klart det var kjempemotiverende. Og da gikk liksom det (prosjektet) foran det meste for å si det sånn (Inger, SW-ingeniør).

Inger prioriterte jobben foran fritiden sin i denne perioden, og syns den gangen ikke at det påvirket hennes privatliv negativt. Når man står midt oppe i et spennende prosjekt, så tenker man ikke alltid over hvor mye tid som faktisk går med til jobb. Inger har etter hvert blitt mer bevisst dette og sier : *'I ettertid, så har jeg funnet ut at jeg ofret altfor mye av livet mitt på jobben (...)'* I nåværende stilling som systemkonsulent, jobber hun vanlig 40-timers uke uten at det forventes overtid.

### 7.1.2 Kvinner med barn

Johanne har stort sett hatt vanlige arbeidsdager og nytt godt av fleksibel arbeidstid. Hun har de siste årene jobbet fast mellom halv 8 og halv 4. Hun er aktiv på fritiden sin og har alltid prioritert den, både før og etter at hun fikk barn. Johanne er ganske bevisst i forhold til at hun ikke ville jobbe mye overtid:

Jeg har ikke jobbet overtid, jeg. Jeg har sagt at.....eller firmaene har sagt at de har ikke politikk for overtid. De ønsker ikke at folk jobber overtid. Og så har jeg sagt det: *"Fint, jeg ønsker heller ikke å jobbe overtid, men hvis det er spesielle behov og dere ønsker at jeg likevel skal gjøre det, så er det bare å si fra"*. Det har de aldri sagt i fra. Og jeg har ikke jobbet overtid. Jeg har.....Jeg har ikke vært så interessert i jobben min at jeg liksom, at jeg ønsker å drive det mer enn 8 timer om dagen. Jeg elsker friluftsliv og fysisk aktivitet, så da har jeg brukt resten av døgnet på det. Inntil jeg fikk barn, da gikk resten av døgnet til barna (Johanne, systemutvikler).

Litt overtid er det naturlig at det blir i kortere perioder og dette syns Johanne er helt i orden:

Altså, jeg har jo jobbet overtid ved flere anledninger. Det er ikke det. Men da er det liksom, da er det for å bli ferdig med, gjøre et sånt skippertak for å nå en tidsfrist og en sånn felles innsats for at et prosjekt skal komme i mål, til tiden (Johanne, systemutvikler).

Grete jobber nå i 80% stilling og har en dag fri per uke. Vanligvis er hun på jobb mellom 8 og 4, men har fleksibilitet til å regulere dette selv. Mannen og hun bytter annenhver uke på bringing og henting av barn og ingen av de jobber spesielt mye overtid. Det betyr at hun jobber noen timer ekstra de ukene han har ansvaret. Det er sjelden hun må jobbe mye overtid eller i helgene:

Helger er veldig sjelden jeg må jobbe. Det er gjerne akkurat når prosjektet skal settes i produksjon for eksempel, for det er gjerne helgene vi har mulighet for størst nedetid. Så da hender det at vi må ta helger, men det er ikke ofte, og da er det planlagt. Det er det. Men da kan det godt være døgnet rundt i en helg for eksempel, hvis det er mye å gjøre. Da har du helgen til rådighet og da må du på en måte være i boks til mandagen (Grete, systemkonsulent).

Grete har den siste tiden tenkt på å gå tilbake til en 100% stilling. Hun er litt usikker på hva arbeidsgiver egentlig synes om at hun har redusert arbeidstid:



Det er mulig jeg kommer til å gå tilbake til 100% nå til høsten. Det er jeg ikke helt sikker på. Nå har jeg latt det være litt opp til arbeidsgiver fordi jeg føler meg litt frem da, egentlig nå. For jeg er ikke helt sikker på om de syns det er så greitt. Det jeg tror jeg kommer til å gjøre da. Det er at jeg bestiller full uke i barnehagen og full uke på SFO og så kanskje fortsette med 80%, men at jeg kan være mer fleksibel da. Jeg tror kanskje det blir en sånn mellomløsning. (Grete, systemkonsulent)

Grete sier hun ønsker å vise overfor arbeidsgiver at hun er fleksibel. Hun vil gjerne fortsette med 80% stilling, og heller trå til litt ekstra de gangene det måtte være behov for det.

Frøydis har også fleksitid og jobber lite overtid i sin nåværende jobb: *"Arbeidstiden er sånn 8 til 4, men jeg får lov å flekse. Så jeg jobber en del fra klokken 7. Jeg jobber en del sånn 7 til 5 av og til de dagene jeg ikke har barn, og så kan jeg gå kvart på 4 (de andre dagene)".* Mannen og hun deler på ansvar for barna og arbeidsgiver er romslig i forhold til dette. Når hun har barna, kan hun selv styre arbeidstiden sin og gå tidligere hjem. De andre ukene eller dagene, jobber hun noen timer ekstra slik at det jevner seg ut over tid. Dette er hun godt fornøyd med. Særlig var dette viktig da barna var små:

Da hendte det at klokken ble nesten halv 9 før jeg kom på jobb. Men jeg har hatt den tilliten hele tiden at de tror på at jeg tar det igjen, ikke sant. Kommer jeg en halv time for sent, så er det greitt. For da har jeg bevist den tilliten at den halvtimen, den tar jeg igjen en annen dag (Frøydis, tekniker).

Anne har kjernetid mellom 9 og 3 og jobber lite overtid. De få gangene hun jobber overtid synes hun det er ok. Det er en del av jobben hennes:

(...) Det har ikke vært så mye overtid, nei. Jeg har jo gjort jobben innenfor kjernetida, så det har ikke vært noe behov for.....det kan jo hende at jeg er her en halv time eller en time ekstra, men da tar jeg det som sånn fleksitid, ikke sant....sånn at jeg en annen dag kan ta ...gå hjem litt tidligere, viss jeg ikke har noe spesielt å gjøre (Anne, IT rådgiver).

Som for de fleste andre er gjerne overtiden knyttet opp mot prosjekter og da er det hektisk i en periode. For en tid siden jobbet hun mye på et bestemt prosjekt:

Det (prosjektet) krevde veldig mye overtid. For meg så er det helt vanlig, for jeg er jo vant til det. For da leverer jeg barna til moren min. For sånn er jo jobben min, ikke sant. Sånn er jo jobben min. Jeg kan ikke bare forlate jobben og si : Nei, jeg vil ikke jobbe liksom (Anne, IT rådgiver).

Anne opplever altså ikke dette som noe problem. Denne typen overtid er nødvendig i hennes type stilling og hun er innforstått med at hun enkelte ganger må jobbe litt ekstra. Hun har det fint på 'hjemmefronten' ved at moren hennes ofte kan stille opp som barnevakt. Samtidig har hun og mannen en jevn rollefordeling der han har hovedansvar for bringing og henting i barnehage og det er han som tar seg av alle innkjøp av mat og lager middag. Dette gir henne større fleksibilitet i hverdagen.

Elin har også fleksibel arbeidstid. Hun har i mange år jobbet på utviklingsprosjekter for eksterne kunder og arbeidstiden hennes har variert veldig avhengig av om hun er på eller utenfor prosjekt. Dette betyr at hun i korte perioder har det forholdsvis rolig, men at hun i andre faser jobber mye overtid på store prosjekter som strekker seg over tid. De intensive fasene innebærer lange dager og hun synes noen ganger dette går ut over tid til barna. Prosjektene kan være svært krevende og både hun og andre kolleger blir veldig slitne når det står på som verst, forteller hun:

(....) Altså, det er mer sånn at når man da har gjort et prosjekt...Jeg tror nok at det er mer det som er normalen: Du står på til prosjektslutt og så flater man litt ut. (....) Så går man litt og suller for seg selv og.... helt til det da dukker opp et nytt prosjekt. Så tar man seg opp igjen og kanskje ikke blitt helt ordentlig frisk igjen eller kommet seg ordentlig igjen, men du henter deg opp igjen og ser at her er en jobb å gjøre og så gjør du ferdig prosjektet og så faller man litt ned igjen.....hvis det er sånne tunge prosjekter da (Elin, systemutvikler).

Her ser vi hvordan prosjekter tidvis er svært krevende å delta i og hvor arbeidet er veldig intenst i perioder.

### 7.1.3 En helhetsvurdering av arbeidstid og overtid

Nedenfor oppsummerer jeg i tabellform det helhetsinntrykket jeg sitter igjen med for hver enkelt kvinne. De fem øverste har ikke barn og de nederste har barn. Dette skal kun gi et forenklet bilde av de hovedinntrykkene jeg har.

|          | Nåværende <sup>20</sup> overtid? | Nåværende problem med å balansere? | Tidligere <sup>21</sup> overtid? | Tidligere problem med å balansere? |
|----------|----------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| Inger    | Nei, lite                        | Nei                                | Ja, i perioder svært mye         | Ja, i perioder                     |
| Dorte    | Nei, lite                        | Nei                                | Ja, i perioder mye               | Nei                                |
| Birgitte | Ja, i perioder mye               | Ja, i perioder                     | Ja, i perioder mye               | Ja, i perioder                     |
| Cathrine | Ja, i perioder mye               | Nei                                | Ja, i perioder mye               | Nei                                |
| Hege     | Ja, generelt mye                 | Nei                                | Ja, generelt mye                 | Nei                                |
| Anne     | Nei, lite                        | Nei                                | Ja, i perioder mye               | Nei                                |
| Grete    | Nei, lite                        | Nei                                | Ja, i perioder                   | Nei                                |
| Elin     | Ja, i perioder mye               | Ja, i perioder                     | Ja, i perioder mye               | Ja, i perioder                     |
| Johanne  | Nei, lite                        | Nei                                | Ja, i perioder                   | Nei                                |
| Frøydis  | Nei, lite                        | Nei                                | Ja, i perioder                   | Ja, i perioder                     |

<sup>20</sup> Nåværende=det siste året

<sup>21</sup> Tidligere=helhetsvurdering av tidligere år

Det generelle bildet er at de *nåværende* arbeidsstedene ikke er karakterisert av en utbredt overtidskultur. Det er likevel bedrifter som i perioder preges (eller har vært preget) av mye overtid i tilknytning til prosjekter. De fleste kvinnene jobber overtid i kortere perioder og denne overtiden er som regel planlagt. Kvinnene uten barn jobber mer overtid enn kvinnene med barn. Enkelte jobber svært mye overtid i tilknytning til kundeprosjekter. Flertallet har ikke problemer i forhold til å balansere mellom jobb og fritid, men for et par av kvinnene er dette vanskelig.

## **7.2 Hvilke forhold påvirker krav til tidsbruk og arbeidsinnsats?**

I dette kapittel vil jeg undersøke hvilke faktorer som har eller har hatt betydning for kvinnenenes tidsbruk (overtid) og krav til arbeidsinnsats.

En undersøkelse fra 2004 peker på tre hovedårsaker til at IT-medarbeidere jobber mye overtid. Årsakene er dels et individuelt ønske fra arbeidstager om å tjene penger, dels press fra arbeidsgiver og kunder, dels manglende systemer for kontroll i bedriftene (Bjerke 2004:6). Jeg er enig i de forklaringene som her gis. Lønnsvilkår har ikke vært noe hovedtema i min studie, så det er vanskelig å ta stilling til denne årsakforklaringen. Det jeg kan si er at ingen av kvinnene i denne studien snakker om lønn i sammenheng med arbeidsinnsats eller overtid. Jeg kan likevel ikke utelukke lønn som motivasjonsfaktor.

I det følgende skiller jeg mellom tre forhold som innvirker på arbeidstid og arbeidsinnsats: Individuelle egenskaper, bedriftinterne forhold og eksterne faktorer. Alle tre faktorer henger tett sammen og dette vil også fremkomme underveis. Jeg har likevel valgt å holde de delvis atskilt fordi det gir en mulighet til å se mer inngående på hver faktor for seg.

Jeg vil først undersøke hvorvidt personlige egenskaper har noe å si for hvor mye innsats kvinnene legger i jobben sin. Deretter ser jeg på hvorvidt bedriftens arbeidsvilkår eller rammer påvirker tidsbruken deres og til slutt undersøker jeg hvilke ytre faktorer som ser ut til å ha betydning for arbeidsgivers krav til arbeidsinnsats og bruk av overtid.

### **7.2.1 Individuelle faktorer**

Jeg har tidligere (jmf kap 6) funnet at kvinnene på ulike måter har sterk faglig motivasjon og interesse i jobben sin. Dette fremkommer også hos noen gjennom et ønske om å levere høy kvalitet på sitt fagområde. Cathrine karakterisere seg selv som et petimeter og ler litt av seg selv med hensyn til dette. Hun forteller at hun tidligere var opptatt av å skulle gjøre 'alt' selv og ikke alltid var like flink til å delegere bort oppgaver til andre:

(...) Jeg er i hvert fall veldig sånn petimeter og vil ha det på min måte da. Jeg har forandret meg masse på det! Det skal være sagt ! Jeg har gjort veldig mye for å bearbeide meg selv. At kanskje 90% er nok.

At det ikke må være 99,9 men at 90% stort sett holder i de fleste sammenhenger. (Cathrine, teknisk konsulent)

Cathrine er nå mer bevisst på at kvaliteten ikke trenger å være 100%. På den annen side vil det jo alltid være et subjektivt spørsmål om hva som er godt nok mht kvalitet. Med mer utstrakt desentralisering av arbeidsoppgaver og økt individualisering, også kalt ”ansvarlig autonomi”, ligger det at man selv overvåker egne arbeidsytelser (Fennefoss og Lien 2002). Men uavhengig av hvem som ’måler kvaliteten’, så er det viktig at man har en realistisk tidsramme å gå ut fra. Tid og kvalitet er sånn sett uløselig sammenknyttet.

Inger beskriver mye av det samme som Cathrine. Å levere høy kvalitet er viktig for henne og hun stiller store krav til seg selv. Inger sier selv at hun er perfeksjonist og ikke alltid klarer å gi fra seg ting i tide. Hun er klar over at hun noen ganger holder på lenger med arbeidsoppgavene enn strengt tatt nødvendig:

(...) Når du kommer ut i arbeidslivet og du ikke kan slippe fra deg ting før du er 100% fornøyd med det og lederen din vil ha det og: ”Okay, du må gi meg det nå. Nå er det 90% bra”, ikke sant. Det er litt sånn der: ”Jeg er ikke ferdig ennå! Jeg skal gjøre ferdig jobben min”, ikke sant. Det var også derfor jeg jobbet så mye for at jeg skulle være 100%....Jeg skulle være fornøyd med det, før det ble levert videre, ikke sant. Det var ikke sånn at han (sjefen) skulle være fornøyd med det, og så levere det videre (Inger, SW-ingeniør).

Det at man gjerne vil levere høy kvalitet på arbeidet sitt har jo også med hvor faglig engasjert og interessert man er i jobben sin, men dette må igjen forstås i lys av at man ofte jobber innenfor en leveringsfrist og det setter begrensninger enten på hvor høy kvaliteten blir eller på hvor mye arbeidsinnsats man legger i arbeidsoppgaven (Bungum og Kvande 2002).

Elin forteller at hun kan bli veldig ’gira’ og går veldig inn i arbeidsoppgavene sine. Både hun og broren er like på det området og de er energiske som personer, forteller hun: ”Både han og jeg er veldig energiske og vi går veldig inn i ting, så vi kan fort gå litt på akkord med oss selv, fordi vi blir så gira på ting. Så det er nok ikke alle som er der som vi er”.

Enkelte vil på grunn av sitt engasjement i jobben stå i fare for å gå i honningfella<sup>22</sup>. Inger var i en periode helt oppslukt av arbeidet og jobbet svært mye overtid i tilknytning til et kundeprosjekt:

Jeg hadde sånn utrolig kick av jobben. Jeg var i fyr og flamme hele tiden. Jeg sov nesten ikke om natten og var helt uthvilt når jeg stod opp. Selv om jeg hadde sovet bare 4 timer, så kunne jeg sprette på jobben klokken 6 om morgenen. Og jeg kunne legge meg kl tolv, ikke sant. Så jeg var sånn....Jeg hadde så innmari sånn, jeg vet ikke....Masse adrenalin som bare pumpet rundt, ikke sant (Inger, SW-ingeniør).

---

<sup>22</sup> Se beskrivelse i kapittel 2 (Sørensen A. B. 1999, Sørensen A. B. 2002:127)

Inger sier at hun ikke den gangen følte at jobbingen gikk på bekostning av privatliv med venner og familie. Hun ble så 'giret' på jobben at hun ikke merket at hun faktisk var sliten før etter at prosjektet var avsluttet.

Jobben kan oppleves som en kilde til inspirasjon og kan i mange tilfeller gi energi, men det er også en fare for at man blir 'tappet' når man er så energisk og entusiastisk som person. Man står i fare for å gå *fra heltent til utbrent* (Forseth 2005). Flere har pekt på at IT-medarbeider er en utsatt yrkesgruppe og at bransjen har flere arbeidstagere som enten sliter seg helt ut eller blir utbrent. (Rasmussen 2002, Sørensen A. B 2002:118, Forseth 2005:2).

Mange IT-stillinger innenfor bransjen kjennetegnes av at arbeidsoppgaver i større grad er blitt desentralisert. Som en konsekvens av dette vil hver enkelt ansatt også kunne oppleve å få et større personlig ansvar for arbeidet på vegne av bedriften og arbeidsgiveren sin. Det generelle inntrykket mitt er at kvinnene er tilfreds med å ha autonomi og fleksibilitet i hvordan arbeidsoppgaver gjennomføres (jmf 7.2.2), men en økt grad av individualisering kan gi utfordringer i visse sammenhenger. Jeg har allerede nevnt tidsfaktoren. Mye av arbeidet innenfor IT-næringen er knyttet opp mot kundeprosjekter der man jobber etter tre hovedprinsipper: kvalitet, tid og kostnad.

Birgitte har deltatt på mange kundeprosjekter opp gjennom årene og mener det er veldig personavhengig hvor stort ansvar hver enkelt tar:

Det der, det handler jo om ansvar under frihet, som det så fint heter. At man har en enorm fleksibilitet ofte. I hvert fall i visse sånn arbeidsoppgaver i IT og da er det så personavhengig og individavhengig av hvilket ansvar man tar overfor de oppgavene. Og hvis man er en person som har veldig ansvarsfølelse og vil så gjerne at ting skal bli bra overfor kunder eller overfor de som setter krav på tid eller kvalitet eller hva det nå er, så er det lett å kanskje gå over sine egne grenser på ja- nei-signal da, på enkelte ting (Birgitte, systemkonsulent).

Birgitte mener altså at det kan være vanskelig å sette egne grenser hvis man som person har høy grad av ansvarsfølelse. Dette vil selvsagt henge sammen med hvordan rammene i bedriften for øvrig er organisert (jmf 7.2.2).

Hvor relevant er kjønn i denne sammenhengen? For noen av kvinnene dukker kjønnsdimensjonen opp når de snakker om det å ta ansvar på kundeprosjekter. Både Cathrine, Birgitte og Johanne tror kvinner tar mer personlig ansvar enn det menn gjør. Dette er en opplevelse de har basert på egne erfaringer og at de selv har påtatt seg stort ansvar på prosjekter og i forhold til kunder.

Birgitte forteller at det på andre avdelinger i organisasjonen jobbet enkelte medarbeidere som ble sykemeldt etter for mye overtidssjopping på kundeprosjektene:

Det (å ta ansvar) tror jeg er veldig personlig fra individ til individ og kanskje er kvinner mer enn menn, på det med å ta ansvar. Noen var jo støtt og stadig borte. Og noen gikk jo til det sa bæng, sant. Altså, noen holdt jo ut uansett og så var det full stopp og så kanskje langtidssykemeldt. Ikke akkurat avdelingen min da, men i andre avdelinger i nær omkrets. Ofte kvinner (Birgitte, systemkonsulent).

Selv har hun tatt et stort ansvar på mange av kundeprosjektene og hun tror kanskje kvinner må lære mer i forhold til å sette egne grenser. I alle fall har hun selv opplevd at det kan være vanskelig å sette grenser for hvor mye man skal jobbe når både arbeidsgiver og kunden forventer at man leverer til avtalt tid.

I motsetning til Birgitte som har opplevd at organisasjonen har hatt dårlig prosjektstyring, så vil jeg si at Cathrines bedrift har bedre rutiner knyttet til disse forholdene. Det siste prosjektet hun deltok på var bra organisert, forteller hun. Videre sier Cathrine at hun har tatt på seg et større ansvar enn strengt tatt nødvendig, men hun forklarer dette med at hun har en teknisk kompetanse utover leveranseansvaret som gjør dette naturlig. I likhet med Birgitte, så tror Cathrine at jenter tar mye ansvar og kan bli finkere til å delegere arbeidsoppgaver til andre:

Det er jo ganske mye da som det innebærer i en sånn type jobb, men det er jo litt min greie og da at jeg ikke kanskje er flink nok til å overlevere til andre. Vi tar kanskje litt mye ansvar vi jenter (....) (Cathrine, teknisk konsulent).

Johanne, som er systemutvikler, har også jobbet mye på kundeprosjekter. Hun er inne på det samme som Birgitte og Cathrine. Johanne mener kvinner tar mer personlig ansvar overfor kunder enn det menn gjør:

(....) Altså, kvinner er ofte.....Vi har et annet forhold til det å holde avtaler. Hvis en kunde har problemer, og vi lover en ting, så tar vi ofte det ansvaret mer personlig enn menn gjør. Så vi gir ofte bedre service og husker hva vi lover og holder det. Det å ha litt medmenneskelighet da. Og så er det det å sette seg inn i kundens behov, forstå hva de trenger. (....) (Johanne, systemutvikler).

Systemene må vedlikeholdes og dette har for lite fokus, mener Johanne. Et prosjekt er ikke avsluttet når man har mottatt pengene og hun føler at kvinner tar mer ansvar på dette området. Johanne peker også på viktigheten av å forstå kundens behov. Her er Johanne og Cathrine veldig samstemte i tankegangen. De mener det er sentralt å fokusere på IT-systemene og kundene også etter at den fysiske leveransen er fullført:

Veldig mange teknikere de vil aldri ha noe mer med systemet sitt å gjøre når det er levert. Men det er da det begynner å leve og det er da det skal fungere. Og det er en nedprioritert oppgave. Når det er solgt og du har mottatt penger, da er det liksom: Nytt prosjekt! (Johanne, systemutvikler)

Teknikerne, som regel menn, reiser ut og setter opp datasystemet for kunden og så er de ferdige og klar for neste oppgave hos en ny kunde. Cathrine sier omtrent det samme:

(...) Noen tar med seg boksen under armen og så går dit og så installerer og er fornøyd. Men resten da? Hvem som skal drifte dette her? Dokumentasjon? Er kunden fornøyd nå når han har fått dette her? Altså, hele verdikjeden er ikke samme fokus hos gutter som hos jenter. Men nå må de! Og da ser jeg at gutta må begynne å tenke sånn og da. Nå gjør de det! (Cathrine, teknisk konsulent).

Det både Johanne, Cathrine og Brigitte har snakket om her, kan sies å uttrykke en kjønnsdikotom forståelse der menn er bærere av en teknisk rasjonalitet sammenlignet med kvinner som er bærere av ansvarsrasjonalitet i forhold til kunder og bedrifter (Kvande og Rasmussen 1998 i Buholm 1998:25).

Det som også er interessant i denne sammenhengen er Cathrines observasjon om at gutter er i ferd med å endre tankegang i forhold til kundens tekniske behov. Dette skjer fordi kundene har fått andre behov enn de hadde tidligere. Kundene trenger IT-leverandører som bidrar også lenge etter at datasystemene er installert og fysisk levert:

Nå ser gutta at dette faktisk er en verdi og viktigheten av det. Kunden etterspør det og da ser de også at: "Ja, men da var det kanskje ikke så dumt allikevel!" Jeg tror det er derfor man får mer den dere aha-opplevelsen, og derfor tror jeg IT-sektoren egentlig må forandre seg og har forandret seg, fordi at nå nytter det ikke bare å selge en kul og hip boks og tjene på det og leve på det resten av året liksom. Nå må du faktisk vise at du tenker på kunden og setter de i fokus og tenke på en helt annen måte, og igjen når du skal ta over drift av utstyr, så må du tenke kunde. Tenke kunde, hva er det kunden trenger? (Cathrine, teknisk konsulent)

Endrede rammevilkår for bedriftene gjør at både organisasjonen og individene må omstille seg. Det eksisterer blant noen av kvinnene i denne studien en diskurs eller forståelse av at menn og kvinner har ulik praksis på kundeprosjekter og ift kundens tekniske behov, men Cathrine tror at dette er i ferd med å forandre seg slik at skillene mellom kjønnene på dette området forsvinner. Dette illustrerer Hughes (1988) metafor om 'den sømløse veven' som beskriver teknologi, samfunn og kultur som forbundet med hverandre og at teknologi og kjønn påvirker hverandre.

Denne kvalitative studien kan ikke si noe om kvinner faktisk tar mer ansvar enn menn. Dette er en forståelse eller opplevelse som Cathrine, Brigitte og Johanne har ut fra egne erfaringer. Hos de andre syv kvinnene var kjønnsdimensjonen lite synlig når vi snakket om lignende tema. Individuelle egenskaper som synes å innvirke på tidsbruk er blant annet at man stiller store krav til seg selv og ønsker å levere høy kvalitet overfor arbeidsgivere og kunder. Man vil gjennomføre arbeidsoppgaver 'perfekt' uten at det eksplisitt kreves av omgivelsene. Andre individuelle faktorer som spiller inn er det å være energisk og 'gira' noe som ofte betyr at



man blir veldig engasjert og oppslukt i jobben sin. Alle disse personlige 'egenskaper' henger sammen med arbeidsvilkår på bedriftsnivå og det vil jeg se nærmere på i det neste kapittel.

## 7.2.2 Faktorer på bedriftsnivå

Her vil jeg undersøke forhold hos arbeidsgiver og i bedriftene som i stor grad er bestemt eller kan styres på bedriftsnivå. Dette vil dreie seg om arbeidsvilkår som påvirker arbeidstid og arbeidsinnsats enten positivt eller negativ. Av den grunn skiller jeg mellom hvilke muligheter og utfordringer dette gir for kvinnene.

### 7.2.2.1 Muligheter: Autonomi og fleksibilitet

Kvinnene i denne undersøkelsen besitter ulike typer IT-stillinger. Noen er teknikere, andre har konsulent- og rådgivningsposisjoner og et par er systemutviklere. En fellesnevner uavhengig av deres jobbrolle, er at kvinnene har stor grad av autonomi og fleksibilitet i *hvordan* og *når* de gjennomfører sine arbeidsoppgaver.

Alle bedriftene forsøker å tilrettelegge internt med forskjellige typer av løsninger eller arbeidsformer som skal gi kvinnene rom for fleksibilitet i forhold til hvor og når arbeidet gjøres. Dette innebærer desentralisering av oppgaver, fleksibel arbeidstid og at man har mulighet for hjemmekontorløsning. Det er delte meninger knyttet til om dette faktisk er til det beste for arbeidstakeren eller om det har negative sider ved seg (Bungum og Kvande 2002). I dette kapittelet ser jeg først og fremst på hvilke *muligheter* dette gir.

Cathrine har stor grad av autonomi og fleksibilitet i sin jobb og synes hun har gode rammer:

Jeg jobber veldig selvstendig! Når jeg får oppgaver, så gjør jeg de....og det er ingen som kommer og henger over skulderen for å se hva jeg gjør. Og det setter jeg jo veldig pris på da! (...) Hadde jeg hatt noen som skulle sjekke hva jeg gjorde hver dag, da tror jeg ikke jeg hadde vært her i det hele tatt. For jeg må få jobbe selvstendig (...) (Cathrine, teknisk konsulent).

Det Cathrine beskriver her er også det generelle inntrykket jeg har av arbeidsstedene og av hvordan kvinnene jobber. Selvstyre og fleksibilitet er en viktig del av arbeidshverdagen for IT-ansatte (jmf Thomassen 2002). Det at man i organisasjoner legger opp til at medarbeiderne selv styrer arbeidsdagen sin bidrar til å motivere til økt arbeidsinnsat. Cathrine mener også at det er viktig å få gode tilbakemeldinger på den jobben man gjør:

(...) Hvis du vil og ønsker og får positiv feedback på det du gjør, så tror jeg at du kan jobbe veldig mye og det gjelder ikke spesielt IT-sektoren (Cathrine, teknisk konsulent)

Cathrine sier at hvis man selv vil og ønsker det og har en interessant og engasjerende jobb, så kan man jobbe mye uten å slite seg ut. Samtidig er det sentralt at rammene i bedriften er gode med hensyn til kommunikasjonen og relasjonen til ledere og kolleger. Man trenger for eksempel oppmuntring og positiv respons på den jobben man gjør.

Det finnes flere IT-jobber innenfor bransjen som er forutsigbare og som har en planleggingshorisont. Det innebærer at man har fleksibilitet og mulighet til å styre arbeidstiden sin selv, gjøre egne prioriteringer og planlegge fremover i tid. For Frøydis som har barn betyr dette veldig mye. Internt i konsernet har man også mulighet til å skifte arbeidsoppgaver og stillinger dersom man ønsker det:

Det er alltid rom for å flytte på seg. Men så er det igjen at jeg liker jo å ha den fleksibiliteten jeg har. At den betyr såpass mye for meg i forhold til det å ha barn, at jeg velger på en måte fortsatt å ha en litt kjedelig jobb, fordi den er fleksibel. Fordi jeg kan komme litt sent og jeg kan gå litt tidlig når jeg må (Frøydis, tekniker).

Hun godtar å ha en litt 'kjedelig' jobb som innebærer en del rutinearbeid med klargjøring av pc-er og IT-utstyr, så lenge hun kan styre arbeidstiden sin selv. Jobben hennes er trygg, lite stressende og relativt bra lønnet. Dette betyr mer for henne akkurat nå enn å ha en 'spennende' karrierejobb som kanskje vil kreve mer av hennes arbeidsinnsats og tid.

Grete, som også er småbarnsmor, er tilsvarende opptatt av å kunne styre tiden sin selv og kunne planlegge i forhold til henting og bringing av barn:

Jeg trives best med prosjektjobbingen og det passer mye bedre for meg i den fasen jeg er i nå kan du si. Med barn og sånt noe, for nå kan jeg planlegge tiden bedre selv. Jeg kan legge opp, i og med at det er et oppdrag som går over lang tid da, så kan jeg se på forhånd at den uken så kan jeg jobbe intensivt, denne uken kan jeg ikke gjøre det. Og da er det lettere å planlegge med overtid og med å hente barn og såne ting. Da kan du legge opp løpet i mye større grad enn når du jobber med service, for da må du jo ta når det brenner, når det er behov for det (Grete, systemkonsulent).

Når Grete jobber i prosjekt, kan hun planlegge mye bedre enn tidligere da hun jobbet med service og måtte 'rykke ut' til kunder på kort varsel. På prosjekt har hun en tidsramme å forholde seg til og inntrykket mitt er at det i denne bedriften *ikke* er knyttet utstrakt overtid til dette. Hun legger selv opp løpet og dette vil innebære overtid i en kortere periode. For Grete virker ikke dette som en utfordring. Det gir henne isteden *mulighet* til å regulere mye selv. Jeg vil sammenligne senere med andre prosjekter der rammene på bedriftsnivå er dårlige og der frustrasjonen har vært stor for enkelte prosjektmedarbeidere. Slik jeg tolker det, har bedriften

der Grete jobber forholdsvis gode rammer og rutiner på sine prosjekter. Grete forteller også at arbeidsgiver er romslige i forhold til arbeidstid og kortere fravær fra jobben:

Det (sykdom) er ikke noe du får kontrollert og stort sett så er jo de fleste forståelsesfulle på det, både kunde og arbeidsgiver hos oss. Det er jo sånt som skjer på en måte. Det arbeidsgiver vet hos meg da, det er at mannen min også bytter på hvis barna er syke (....) (Grete, systemkonsulent).

Inntrykket mitt er at arbeidsgiverne ser på omsorgsansvar, sykdom hos barn og det å hente/bringe i barnehage som innarbeidede og legitime grunner til å flekse på arbeidstid og kunne bli hjemme noen dager. Vi skal se senere at overtidskultur for de uten omsorgsansvar kan forekomme.

Ny teknologi gir arbeidstagere nye løsninger i forhold til hvor og når man kan jobbe, som for eksempel tilbud om å ha hjemmekontor. Mange ser denne økte fleksibiliteten som en stor fordel, mens andre igjen hevder at dette heller gir et mer uklart skille mellom jobb og privatliv og at dette i sin tur har negative konsekvenser ved at man alltid er tilgjengelig for sin arbeidsgiver (Sørhaug 2002). En slik form for fleksibilitet vil kunne bety å jobbe a-typisk og lange dager, noe som passer dårlig for kvinner med familieansvar. (Griffiths, Moore & Richardson 2005). Hvordan ser kvinnene på mulighetene til å bruke hjemmekontor?

Tidligere brukte Elin ofte hjemmekontor når hun satt og programmerte. Det gav henne mer ro når hun skulle programmere og holde på med avanserte systemutviklingsoppdrag i tilknytning til krevende kundeprosjekter. Det var også fint å slippe reisetiden frem og tilbake til jobben hver dag, forteller hun:

Jeg jobbet jo best hjemme på hjemmekontor for der hadde jeg jo mest ro rundt meg og kunne jobbe effektivt fra tidlig om morgenen til sent på kvelden. Hvis jeg satt inne på hovedkontoret så ville det jo komme folk til og skravle og konversere og det kunne jo være da de som da ikke hadde så veldig mye å gjøre. Det var koselig det selvfølgelig, men det tok av min tid, så da måtte jeg prioritere hjemmekontor (Elin, systemutvikler).

Men Elin er ikke udelt positiv til en slik løsning. I de mest hektiske prosjektfaser som krevde mye jobbing, var det vanskelig å rive seg løs fra arbeidet sitt på hjemmekontoret og sette av tid til barna. Dette opplevde hun i perioder som problematisk.

Hege jobber mye hjemmefra. Hun er i motsetning til Elin utelukkende fornøyd med den friheten og fleksibiliteten dette gir henne:

Så lenge man har den friheten man har. Altså, hvis du føler deg litt dårlig en dag, så går du kanskje ikke på jobben, men du skriver mail og du svarer på mail og du har på telefonen likevel. Så du er jo ikke på jobb, men du er ikke borte (Hege, IT-rådgiver)

Hjemmekontor synes også å være en god løsning for Johanne og mannen, som etter at de fikk barn må planlegge litt mer i forhold til jobb og levering/henting av barn i barnehage. Johanne synes de har arbeidsgivere som er romslige i forhold til deres familiesituasjon og med hensyn til arbeidstid:

(...)Begge har jobber der arbeidsgiver oppfordrer til hjemmekontor, så vi har laget et fint hjemmekontor i kjelleren hvor vi sannsynligvis kommer til å jobbe 50% av tiden. Vi får se hvordan dette blir i praksis. Da blir det mindre reising og da sløser vi ikke bort tiden på arbeidsveien. Når den ene er hjemme så er den andre ute da. Og den som er hjemme vil det jo være naturlig henter og bringer i barnehagen. Ellers så har vi også fleksible arbeidsgivere med tanke på når vi jobber. Det er mulig å jobbe på kvelden etter at ungene har lagt seg, hvis noe skulle skjære seg på dagen (Johanne, systemutvikler).

Johanne mener det er en fordel å slippe så mye reising samtidig som man ved behov har muligheten til å jobbe hjemme på kvelden. Kvinnene som benytter seg av hjemmekontor virker å være tilfredse med en slik løsning, men vi ser også at Elin syns det i perioder var vanskelig i forhold til barna. Det er ikke nødvendigvis hjemmekontor i seg selv som er problemet, men at overtidssjopping på prosjekt begrenset hennes tid til ungene.

Det er delte oppfatninger til bruk av hjemmekontor. Noe av kritikken til utstrakt bruk av slike løsninger har vært at skillene mellom jobb og hjem blir utvasket og at man alltid er tilgjengelig for sin arbeidsgiver (Sørhaug 2002, Griffiths, Moore & Richardson 2005).

#### **7.2.2.2 Utfordringer: Tidsfaktor på kundeprosjekter og ift kundeservice**

Med bakgrunn i kvinnes tidligere arbeidserfaring er det to forhold ved bedriftenes arbeidsvilkår som har hatt negative konsekvenser og blitt opplevd som problematisk. Det første er kundeprosjekter med stramme tidsrammer og mangelfull planlegging. Det andre er at visse typer IT-stillinger innebærer uforutsigbarhet og stress, særlig i forhold til serviceavtaler med kunder og tidsfrister som skal overholdes. I begge tilfeller er *tidsfaktoren* avgjørende og kan medføre overtidssarbeid og ekstra arbeidsinnsats.

Den første utfordringen er *tidsfaktoren* på kundeprosjekter. Vanligvis styrer man prosjekter etter tre hovedprinsipper: kvalitet, tid og kostnad. Deler av databransjen har vært kjennetegnet av at resultatkrav ikke alltid er realistiske i forhold til den avsatte tiden (Bjerke 2004:54). Dette har også noen av kvinnene i denne studien erfart.

Inger jobbet tidligere på et prosjekt der prosjektledelsen ikke hadde planlagt godt nok og feilestimerte hvor lang tid arbeidet tok:

Du må jo bli ferdig med det du var pålagt, ikke sant. Prosjektledelsen visste jo knapt hva vi holdt på med. De visste ikke hvor mye arbeidsmengde det er med å skrive dokumentasjon og skrive prosedyrer og teste software og sånn. De har ikke peiling. De underestimerer alt sammen (Inger, SW-ingeniør).

Når dette skjer legges ansvaret over på hver enkelt å sørge for å levere i henhold til plan. Dersom tidsrammene ikke er realistiske i forhold til arbeidsoppgavene man har, så kan konsekvensen bli at man må jobbe mye overtid for å levere innen fristen. Inger og en annen kvinnelig kollega jobbet i en lang periode svært mye overtid:

Jeg kjenner ingen som jobbet så mye som det vi to gjorde altså. Ingen andre ! (...) Det var ikke noe problem å få utvidet overtidsgrensen når du hadde passert 400 timer liksom. Det skjedde jo i løpet av 3 måneder, ikke sant (Inger, SW-ingeniør).

Organisasjonen eller dette prosjektet satte ikke en stopper for overtiden og det blir dermed opp til den enkelte å avgjøre dette. Tidligere studier har vist at flere bedrifter har manglende systemkontroll for å avdekke og gripe inn der medarbeidere selv ikke kan eller klarer sette grenser (Bjerke 2004). Dette kan igjen lede til at en overtidskultur får utvikle seg. Inger følte det ble forventet at hun som ikke hadde barn skulle stå på og jobbe mye på prosjektet. Samtidig var dette et veldig spennende faglig prosjekt som Inger var veldig engasjert i og det ble derfor vanskelig for henne å sette egne grenser på hvor mye hun skulle. Andre kolleger som deltok i det samme prosjektet jobbet mindre og hun forteller at hun ble veldig frustrert over dette:

Når folk kom på jobben og bruker en time bare på å komme i gang med jobbingen sin. Og så går de tidligere på grunn av at de skal hente barn i barnehagen. Og så er de borte på grunn av at barna er syke og sånn. Det er akseptert det ! Det er akseptert det, hvis du sier at: *Jeg kan ikke jobbe overtid på grunn av at jeg har barn*. Men når du er singel eller sånn som, jeg var jo samboer da, men uten barn. Da er det forventet at du jobber da, når du har muligheten til det liksom (Inger, SW-ingeniør).

Slik jeg tolker det, så hadde dette prosjektet en overtidskultur for de som ikke hadde ansvar for barn. Samtidig var det ingen på bedriftsnivå eller i prosjektledelsen som grep inn slik at arbeidstiden ble mer regulert. Dette kan i mange tilfeller være svært problematisk og den ansatte risikerer *selvutbytting* og å brenne seg helt ut som en følge av dette (Hotschild 1997, Thomassen 2002, Forseth 2005, Sørensen A. B. 1999).

Birgitte har hatt lignende erfaring på noen av de kundeprosjekter hun har deltatt i. Hun beskriver bedriftens rammer som dårlige med hensyn til å planlegge på tid, ansvarsfordeling

og ressursbruk på tvers av grupper og avdelinger. Dette har medført at hun selv har påtatt seg et ekstra ansvar som betød mye overtidssjopping på kvelder og i helgene for klare å levere innen tidsfristene som er avtalt:

Fordi at rammene ikke var på plass, så ble det veldig mye for meg og også ta ansvar på rammenivå. Det kunne være på tid. Det kunne være på planlegging. For eksempel i en bedrift, som den jeg jobbet i, så er det jo ulike avdelinger med ulike ansvarsoppgaver. Er man med i et prosjekt overfor en kunde og skal levere en helhetlig løsning, så innebærer det at alle disse avdelingene tar sitt ansvar overfor logistikk, det å designe, det å gjøre selve installasjonen. Altså det er veldig mange parter som er involvert i det. Og hvis dette ikke dette fungerer..... (....) (Birgitte, systemkonsulent).

Slik jeg forstår det var rammene og planleggingen på bedriftsnivå mangelfull og Birgitte ble frustrert over hvordan organisasjonen håndterte større prosjekter på tvers av avdelinger. Det ble mye ekstra koordinering og oppfølging utover det rent teknologiske og faglige ansvaret hennes og gradvis mistet Birgitte motivasjonen:

Over litt lengre perioder, så jobbet jeg nok for mye. Tok for mye ansvar, fordi at enkelte tok jo da ikke ansvar, sant. Så ble det ubalanse i enten avdelingen eller i organisasjonen på det. Hvem som tok ansvar og ikke ansvar. (....) Etter hvert så mistet jeg motivasjonen. Det ble for mye brannslukking, for mye på sparket, trå til litt sånn i hytt og pine for å fikse ting og få det i orden, sånn at det skulle bli greitt (Birgitte, systemkonsulent).

Birgitte setter fokus på kunden og synes ikke bedriften er god på å samarbeide på tvers av avdelinger. Hun er i klemme mellom det å ville levere det beste for kunden samtidig som hun opplever at ting ikke fungerer internt i organisasjonen. Dette blir veldig krevende for henne fordi hun da velger å påta seg veldig mye annet utover de ordinære arbeidsoppgavene hun har. Dette viser dilemmaet ved at arbeidet er individualisert og man får (eller tar) et større personlig ansvar på vegne av organisasjonen og i relasjonen til kunden.

Det andre forholdet som kan oppleves som en utfordring med hensyn til arbeidstid og arbeidsinnsats er enkelte typer IT-stillinger som innebærer *uforutsigbarhet*. Dette er gjerne stillinger der service, feilretting og support overfor kunder er en sentral del av jobben. Svært mange IT-bedrifter inngår langsiktige avtaler med sine kunder der man lover hjelp og bistand innenfor tidsfrister spesifisert i disse avtalene.

Frøydis jobbet for noen år siden med å koordinere og fordele jobber til de andre kollegene og dette innebar ofte høyt tempo og tidsfrister som skulle overholdes mot kundene deres. Arbeidsdagen hennes var da avbruddsstyrt med telefoner som ringte og oppgaver som måtte løses der og da i henhold til serviceavtaler:

Arbeidsdagen er sånn at telefonen ringer hele tiden og du får aldri gjort noe ferdig. Og jeg kjenner at jeg er altfor nærtagende til å ikke få gjort det ordentlig. Telefonen ringer hele tiden, og hele tiden så ringer det noen og spør om noe som jeg ikke riktig kunne svare på, siden jeg var så ny, ikke sant. Jeg rakk aldri å komme inn i dette her. Og det er masse sånne tidsfrister i forhold til kundene ikke sant. Vi har åtte timer for å fikse ett eller annet, eller hvis det er servere så har vi 4-8 timer (....) Det ble rett og slett for.....det fikset jeg ikke. Alt det der med at jeg ikke kunne rekke det og aldri kunne få gjort ting ferdig (....) (Frøydis, tekniker).

Frøydis jobbet innenfor knappe tidsfrister som skulle overholdes. Dette opplevde hun som stressende og hun forteller også at hun som person er altfor nærtagende til ikke å få gjort arbeidet ordentlig. Igjen ser vi dilemmaet ved at enkelte arbeidsoppgaver individualiseres og man blir gjort ansvarlig for forhold utover det man selv helt kan kontrollere. Barna til Frøydis gikk i barnehagen på dette tidspunktet og det var dager da det var vanskeligere for henne dra fra jobben og hente de til vanlig tid:

(....) Hvis jeg skal hente barna, så går jeg helst kvart på 4 og det fikk jeg jo aldri til. Fikk jo aldri gå. For telefonen ringte jo alltid. Den ringte alltid. Den ringte 5 over 4. 10 over 4. Jeg kom aldri ut av døren (....) (Frøydis, tekniker).

Frøydis sa fra at hun ønsket seg over i en annen type stilling og hun forteller også at de som i dag har tilsvarende funksjon ikke har barn. Hun har også gitt beskjed om at hun ikke kan jobbe ute i felt eller ute hos kunder med service fordi det vil kreve mer overtid og ekstra arbeidsinnsats:

Jeg har jobbet litt overtid, men det er fordi jeg har sagt at det passer meg ikke på en måte. Jeg har ikke gått inn i noen stillinger.....Jeg har på en måte ikke avansert noe særlig på de 3 årene fordi jeg har holdt meg....Fordi jeg har sagt at det kan jeg ikke fordi jeg har vært alene med barna i noen år. Og jeg har måttet gå hjem for jeg skulle hente barna i barnehagen, sant. Det er også derfor jeg ikke har jobbet ute i felt. For jeg har sagt at det kan jeg ikke (....) (Frøydis, tekniker).

Frøydis jobber i dag sjelden overtid og hvis hun gjør det er det overtid som hun selv har planlagt. Det blir for henne en avveining å satse på egen karriere eller prioritere tid til familien og barna. Her kan man stille spørsmål ved om bedriften ikke har rom for at begge deler skal være mulig samtidig?

Grete jobbet tidligere med service og support for kundene og da var arbeidstiden mye mer uforutsigbar. Kundene melder da fra hvis de har et teknisk problem og så reiser man ut til kunden og bistår inntil feilen er løst. Når man jobber med service på denne måten trenger man å være mer fleksibel fra dag til dag, forteller Grete:

Kundene har jo gjerne avtaler som regulerer det at ting må....vi må møte opp innen en viss tid og....Så de som fortsatt jobber med service, de må kunne..... (....) Du trenger å være mer fleksibel fra dag til dag. Det er en forutsetning for at det skal fungere greit. Sånn normalt sett så er det gjerne, så er det ofte mennesker som kanskje ikke har så mange forpliktelser da som jobber med service. Det er jo lettere å få det til å funke (Grete, systemkonsulent).

De som jobber med service er gjerne personer som ikke har familie og barn, sier Grete. Man må være villig til å strekke seg til stadighet når man jobber med teknisk support for kunder:

Altså, når du jobber på et serviceoppdrag og det er noe som er feil hos en kunde, så må du nesten jobbe på det til det er løst. Det er veldig vanskelig å si til kunden at nå må jeg reise hvis jeg skal være hjemme til 4. Hvis kunden har et system som ikke virker. Så du er nødt for å strekke deg til stadighet i en sånn situasjon, for du...ja. Det må du nesten. Det bør du i hvert fall og det er jo problemet. Hvis du skal noe privat selv da, så blir det gjerne det du firer på (Grete, systemkonsulent)

Serviceoppdrag ute hos kundene må gå foran fritid og private gjøremål. Arbeidstiden og eventuell overtid reguleres dermed av de avtalene som bedriften har inngått med kundene.

Hvor relevant er kjønn i denne sammenhengen? Er dette utfordringer som er større for kvinner enn for menn? Det vil nok være delte meninger knyttet til dette. Jeg mener utfordringene er like relevante for menn. Det man eventuelt må diskutere er hvor likestilte man er hjemme. Denne undersøkelsen har ikke hatt likestillingstema i forhold til familien som hovedfokus, men det fremkommer av samtalene med kvinnene som er i parforhold at de jevnt over er ganske likestilte hjemme. Selv om parene har en litt 'tradisjonell' arbeidsfordeling hjemme, så vil jeg ikke si at de har det krevende på hjemmefronten. To av kvinnene hadde i en kortere arbeidsperiode hovedansvar for barn pga samlivsbrudd, og dette var en ekstra utfordring med hensyn til uforutsigbar arbeidstid og overtidssjopping.

### **7.2.3 Eksterne faktorer**

På bedriftsnivå er krav til innsats og tidsbruk også knyttet opp til ytre faktorer. Med ytre faktorer mener jeg hovedsakelig at konjunktorene og dermed markedet og kundene setter økonomiske premisser for IT-bedriftene. Det betyr at presset vil variere over tid og at de interne arbeidsvilkår påvirkes tilsvarende av dette. I dag har man også mer aktive eiere som stiller strengere krav til inntjening og økonomiske resultater. Det betyr at ledelsen har mindre kontroll med hensyn til pålagte omstillinger fra sine eiere og i forhold til å øke lønnsomheten eller kutte kostnadene (Colbjørnsen 2003:57-71).

Alle kvinnene i denne studien har vært med på både nedturer og oppturer i IKT-bransjen. Da IT-bobla sprakk rundt år 2000 for eksempel, medførte dette at enkelte bedrifter gikk konkurs og at flere IT-ansatte enten ble permittert eller oppsagt. Bedriftene eller ledelsen står overfor vanskelige beslutninger når det må kuttes i bemanningen og dette har konsekvenser for både



de som blir oppsagt og for de som er 'heldige' og blir igjen. I denne sammenheng er det to historier jeg vil gjengi. Begge har problematiske sider ved seg.

Det første forholdet gjelder en oppsigelse. Johanne jobbet for noen år siden i et lite firma. De hadde utenlandske eiere som påla ledelsen å kutte kostnadene ved å si opp folk: ”(....) *Kravene kom fra eierne i utlandet. Og da får de beskjed om at så og så mye må det kuttet med og så må ledelsen da sitte og plukke mennesker.*” Johanne hadde på dette tidspunktet vært ute i fødselspermisjon og var nylig kommet tilbake i full jobb:

Da hadde jeg vært borte et år og vel så det og så hadde jeg jobbet 1 måned tror jeg, da de satt og skulle finne ut hvem de skulle si opp. I tillegg til at jeg, før dette skjedde, så jobbet jeg med et system som nå var i ferd med å fases ut. Så jeg måtte liksom inn på ny teknologi og ny plattform og det gledet jeg meg veldig til. Men isteden for å lære opp meg på ny plattform, så føler jeg at de syns det var enklere å ta inn et menneske som hadde kjennskap til den nye plattformen. Heller lære dem opp til å kjenne kunden og systemet..... Jeg vet ikke hva de tenker når det gjelder småbarnsforeldre og spesielt småbarnsmødre. Jeg vet ikke hva de tenker, for det sier de ikke. Men at arbeidsgiverne er veldig kyniske nå for tiden. Det er de. Det er det ingen tvil om. Det er en måte å tenke på som er å telle kroner og ører uten å tenke langsiktige konsekvenser (Johanne, systemutvikler).

På den ene siden har bedriften fått pålegg fra sine eiere i utlandet om spare kostnader ved å si opp et visst antall personer, men samtidig tar de en beslutning om å ansette en ny medarbeider som erstatter Johanne. De begrunner dette med at hun ikke har holdt seg oppdatert på ny teknologi. Dette mener jeg er svært problematisk fordi det betyr at arbeidsgiver her mener at man må holde seg oppdatert teknologisk mens man er i permisjon.

Johanne synes forøvrig at det har gått veldig fint å kombinere en jobb i IT-bransjen med familie og barn, men føler seg utsatt etter å ha opplevd å miste jobben på denne måten:

Egentlig syns jeg det (å kombinere jobb og familie) går veldig bra, men jeg begynner jo å lure når jeg mister jobben. For de sier ingenting og jeg stortrives. Men så kommer det dårlige tider og et visst antall personer må ut, og da føler jeg at jeg er ganske utsatt. Fordi jeg ikke jobber overtid og fordi jeg ikke bruker fritiden min på å være oppdatert på ny teknologi (Johanne, systemutvikler).

Johanne mener det skyldes at hun ikke jobber utstrakt overtid og ikke bruker fritiden på å holde seg faglig oppdatert. Hun ba om et møte med arbeidsgiver for å vite begrunnelsen for at hun ble oppsagt. Der sa de at de forventet at de ansatte holdt seg oppdatert på ny teknologi og at dette måtte man sørge for på egen hånd.

Det andre forholdet dreier seg om hva som kan skje med de som *ikke* blir sagt opp, men tvert imot beholder jobben i en tøff økonomisk periode. Elin jobbet i et større konsern, men også der måtte de etter hvert kutte masse på kostnadssiden og permitterte mange ansatte. Elin

husker spesielt godt det prosjekt hun deltok på den gangen: *"Sjefene var kjempeåltreite. Kollegene var kjempeåltreite! Kundene var beinharde! De så at markedet var deres og det benyttet de seg av (...).*"

Sjefene og prosjektledelsen gjorde så godt de kunne, men konkurransen var hard om å få utviklingsoppdrag. Kundene satt med kortene og kunne nærmest velge og vrake blant leverandørene og presse ned prisene på kontrakter:

(...)De presset veldig.....kundene.....og i et marked hvor det var veldig slåsskamp om oppdrag, så måtte man bare føye seg for å få utvidet oppdraget. Hvis ikke kan jo kunden komme og si : *'Ja, men da kan vi gå til noen andre'*. (...) Så jeg ser jo det at sjefene også hadde det jo veldig tøft i forhold til at kunden presser på pris. Altså, vi kan jo argumentere masse for hvorfor det kostet så mye, hvorfor det tok så lang tid. Men når kunden sitter med kortene, så må man bare jenne seg, hvis ikke så vil vi miste fortsettelsen av prosjektet og da kan vi bare be noen andre om å overta, fordi det var mange som var på jakt etter oppdrag da (Elin, systemutvikler).

Bedriften og de ansatte hadde da over en lengre periode jobbet på spreng i forhold til å få i land kontrakter med kundene i et beinhardt marked med andre IT-bedrifter. Da de etter hvert måtte permittere flere medarbeidere, medførte det at det ble ekstra mye å gjøre for de som beholdt jobben. På det prosjektet Elin jobbet ble det veldig mye overtidsjobbing:

Det prosjektet var ganske tøft. Det var da de (kundene) ikke ville godkjenne alle de timene jeg hadde faktisk brukt på det. Så jeg hadde jobbet ganske mye og ganske lenge. Sittet til elleve, tolv, ett om kvelden.....til slutt så sa det stopp. De ringte og lurte på om jeg bare kunne lage en enkel liten rapport, men det var jeg faktisk ikke i stand til. Da hadde det sagt stopp. Jeg greidde ikke lyder, jeg greidde ikke mer....jeg ble ganske dårlig. Jeg ble sykemeldt (...) (Elin, systemutvikler).

I denne perioden da det stod på som aller verst, opplevde Elin å bli sykemeldt en kort periode etter altfor mye stress og overtidsjobbing. De ytre faktorene gjør at bedriften eller ledelsen står mer 'maktesløs' og ikke er i stand til å ta vare på sine ansatte på en god nok måte. Men uavhengig av dette så har arbeidsgiver i henhold til Arbeidsmiljøloven det fulle ansvar for å sikre at de ansatte ikke belastes på en negativ måte i jobben sin:

*"Arbeidet skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger"* (Bjerke 2004:56).

Det er flere problematiske sider knyttet til begge arbeidsgivernes håndtering. Jeg har fortolket dette på en måte: I Johannes tilfelle mener jeg at arbeidsgiver *'ikke vil'* ivareta den ansatte på best mulig måte og i Elins situasjon tolker jeg at arbeidsgiver *'ikke kan'* ivareta arbeidstakeren tilstrekkelig. I begge tilfeller 'prioriteres' økonomiske hensyn foran personhensyn. Historiene som kvinnene beskriver viser konsekvensene av 'for lite' arbeidsinnsats og 'for mye' innsats. Hvem skal avgjøre hva som kan kreves eller forventes av IT-medarbeideres overtidsbruk eller

teknologiske oppdatering? Dette har jeg ikke noe godt svar på. Gaupset (2002) mener man trenger flere offentlige reguleringer eller virkemidler som kan forhindre at for eksempel ansatte risikerer å bli syke på grunn av belastninger i jobben. Dette kan være en vei å gå.



## 8 ETTERSPURTE KVINNER I LITE ATTRAKTIV BRANSJE?

Kvinneandelen innenfor IKT-bransjen er svært lav og det bilde man ofte sitter med er at kvinner møter mange utfordringer i denne delen av arbeidsmarkedet. Europeisk forskning har pekt på at kvinner kjenner seg marginalisert både faglig og sosialt innenfor bransjen. En annen utfordring er overtidskulturen som gjør det vanskelig for kvinner å kombinere jobb med familieforpliktelser. Det er gjort lite forskning i Norge i forhold til kvinners arbeidsvilkår i databransjen og av den grunn er det vanskelig å si om arbeidsforholdene er de samme her. Kjønn og IKT er interessant også av andre grunner. Beskrivelsene av relasjonen menn og kvinner har til datateknologi er ofte veldig stereotype. Menn 'er' ensidig teknisk fascinert mens kvinner inkluderer et nytte- og brukerperspektiv i forhold til teknologi. Det ene utelukker det andre og ofte ser man at menns forhold til datateknologi rangeres høyere enn hvordan kvinner forholder seg til teknologien. Kjønnsdualismene legger føringer og begrensninger på begge kjønn i hvordan man snakker om teknologi, beskriver seg selv og forholder seg til datateknologi.

Problemstillingen min har vært inndelt i tre hovedtema. Jeg ville se på ulike sider ved den lave kvinneandel og undersøke om dette var et problem for kvinnene. Dessuten ville jeg undersøke deres teknologiske orienteringer og se dette i lys av kjønnsdualismer. Det siste tema dreide seg om hvorvidt kvinnene hadde opplevd utstrakt bruk av overtid ved arbeidsstedene og å undersøke faktorer som innvirket på arbeidstid og arbeidsinnsats. I de neste del-kapitler oppsummerer jeg hovedfunnene mine i samsvar med de tre hovedspørsmålene jeg stilte innledningsvis.

Kjønnsperspektivet, slik Acker (1993) beskriver det, har ligget bak deler av analysen. Kjønn fremkommer som relevant for alle kvinnene i denne studien, men i ulike grader og sammenhenger. Jeg vil underveis kort kommentere noen av kjønnsdimensjonene.

### **8.1 Lav kvinneandel – et problem ?**

I kapittel 5 undersøkte jeg ulike sider ved at kvinnene jobber på mannsdominerte arbeidssteder. Jeg så først på hvordan den faktiske kvinneandelen på arbeidsstedene var og

kunne registrere at alle kvinnene jobbet i mannsdominerte arbeidsmiljø. Jeg undersøkte videre om den lave kvinneandelen var et problem for kvinnene. Flertallet av kvinnene i studien forteller om trivsel blant menn og at de opplever det sosiale miljøet på arbeidstedene som positivt og veldig bra. Jeg finner lite som tyder på at kvinnene kjenner seg spesielt marginalisert eller ekskludert i sin arbeidshverdag. Kvinnene opplever ikke det å være del av et mindretall som noe vanskelig og de er lite opptatt av dette i til daglig. Forklaringen mener jeg til dels må forstås ut fra at kvinneandelen på andre avdelinger er noe høyere. Dette gjør at man har kontakt med kvinner på tvers av grupper og avdelinger. Slik jeg tolker det, har noen av kvinnene en *følelse* eller *opplevelse* av å jobbe blant flere kvinner og slik blir deres bevissthet knyttet til den reelle mannsdominansen ikke så sterk. Inntrykket mitt er at kvinnenenes egne erfaringer med mannsdominans er uproblematisk (en 'subjektiv' følelse). Det er først når de ser kvinneandelen utenfra (en 'objektiv' forståelse) og reflekterer over situasjonen at de erkjenner at det er en utfordring.

Noen av kvinnene var opptatt av hvorfor andelen kvinner er så lav innenfor bransjen. Forklaringene som fremkom samsvarer til dels med det teori og empiriske undersøkelser viser. De pekte på to faktorer. Det ene knyttet seg til at jenter og gutter har forskjellige interesser med bakgrunn i ulik sosialisering. Den andre forklaringen gikk på at bedriftene ikke har noen klar strategi for å rekruttere kvinner. Helhetsinntrykket mitt ut fra samtalene med kvinnene er at de ønsker en jevnere kjønnsbalanse. Selv om dette ikke sies eksplisitt av alle, så ligger det likevel underforstått. Argumentene som fremkommer gjenspeiler til dels en dualistisk tankegang i forhold til kjønn. Flere kvinner i bransjen vil være sunt, skape en positiv dynamikk og være bra for arbeidsmiljøet. Kvinner er viktige for å 'myke opp' det sosiale miljøet og for å skape balanse. En slik forståelse innebærer at man har en oppfatning av at kvinner og menn er forskjellige og bringer inn ulike 'verdier', væremåter og synspunkter i de sosiale settingene på jobben. Dette reflekterer samfunnsdiskursen som også preges av en dikotom kjønnsforståelse.

## **8.2 Ti teknologiske orienteringer**

Diskursene om kjønn og IKT er noe kvinnene i denne studien forholder seg til. Kjønnsdimensjonen var mest synlig i de kulturelle forestillingene knyttet til teknologi, altså i diskursene om data. Noen ganger var kjønn veldig tydelig tilstede i samtalene, som for

eksempel når man skulle begrunne valg eller beskrive seg selv og eget faglige ståsted. Jeg fant også at det var forskjeller blant kvinnene. Hos noen var kjønn synlig i bestemte situasjoner der det for andre kvinner i en lignende situasjon ikke var en kjønnsdimensjon tilstede i det hele tatt. For eksempel mente en kvinne at det *ved første møte* var andre faglige forventninger til henne enn det var til en mann når man skulle løse et teknisk problem. Hun måtte 'bevise' at hun var kompetent.

I likhet med andre lignende studier (jmf Faulkner 2000b, Buholm 1998), finner jeg at flere av kvinnene utfordrer og bryter med kjønnsstereotypene i sine praksiser. Variasjonen er veldig stor i hvordan de orienterer seg til teknologi og faget sitt. Med dette mener jeg at enkelte er veldig fascinert at faget sitt og vil bare holde på med de teknologiske sidene mens andre inkluderer 'nytte-perspektivet' og de organisasjonsmessige aspekter i tillegg til det tekniske, det vil si det som blir kalt 'kvinnerommet'.<sup>23</sup> De fleste ligger et sted midt i mellom. To av kvinnene peker på at det å *sitte alene* med pc-en over tid ikke er tilfredsstillende.

Teknologi er attraktivt for flertallet av kvinnene i form av at det er utfordrende, fascinerende og tilfredsstillende. Mestring av de tekniske sidene og å bli god på sitt spesialfelt er viktig for mange. De fleste bedriftene tilrettelegger på en god måte slik at kvinnene får utvikle seg innenfor sitt fagfelt. Dette gjelder tilbud om kurs, sertifiseringer og seminarer. Jeg finner at økonomiske lavkonjunkturer kan innvirke på hvor ofte man blir tilbudt kurs. Noen peker på at det av og til kan være stritt å henge med på den teknologisk utviklingen.

Da jeg startet med å analysere datamaterialet, trodde jeg at jeg ville finne 'mønster' og se sammenhenger i hvordan kvinnene orienterte seg mot teknologi. Jeg er av den grunn litt overrasket over variasjonene blant disse kvinnene. Det å skulle finne en slags 'rød tråd' i datamaterialet og lage kategorier basert på noen fellestrekk ble vanskelig. Jeg finner ingen bestemte måter for disse kvinnene å forholde seg til teknologi på. Det er flere ulikheter tvetydigheter, paradokser og motsetninger enn det er likheter mellom kvinnene.

Er 'kvinnerommet' et fruktbart begrep å bruke? Både ja og nei. Ja, i forhold til at flere av kvinnene i denne studien 'passer' denne betegnelsen eller går inn i dette rommet. Nei, fordi de like etterpå går ut av rommet og inn i 'et annet rom' som inneholder veldig mye annet. Å

---

<sup>23</sup> Rasmussen og Håpnes 1998 i Buholm 1998:25

bruke kjønnete rom kan være en blindvei for å forstå kvinners (og menns) relasjon til datateknologi. Det er flere dimensjoner enn bare '*teknologi i et nytte og brukerperspektiv*' som er viktige for flertallet av kvinnene i denne studien.

### **8.3 Kvinner i klemme?**

I kapittel 7 undersøkte jeg først hvilke praksiser som fremkommer i forhold til kvinnes arbeidstid og overtid. Hovedinntrykket er at flertallet av kvinnene i sine *nåværende* stillinger ikke jobber spesielt mye overtid (jmf kap 7.1.3). Alle har fleksibel arbeidstid og de gangene man jobber overtid er dette som regel planlagt i forkant. Kvinnene uten barn jobber mer overtid enn de som har familieforpliktelser. Noen jobber jevnt over ganske mye, andre bare i kortere perioder og enkelte jobber veldig lite overtid. Flertallet har ikke problemer i forhold til å balansere mellom jobb og fritid. To kvinner jobber periodevis mye overtid og synes dette kan være en utfordring i forhold til fritid/barn.

Deretter gikk jeg nærmere inn på hvilke forhold som påvirker krav til tidsbruk og arbeidsinnsats. Jeg skilte mellom individuelle, bedriftsinterne og eksterne faktorer. Disse faktorene henger tett sammen.

Noen beskrev seg selv som *perfeksjonist*, *energisk* og *petimeter*. Dette vitner om et faglig engasjement og et ønske om å levere høy kvalitet på arbeidet sitt. Personlige 'egenskaper' eller hvordan man beskriver seg selv må også ses i lys av at mange viktige arbeidsoppgaver innenfor IT er individualisert og at man ofte jobber innenfor gitte tidsrammer.

På bedriftsnivå skilte jeg mellom faktorer som på den ene siden gav kvinnene *muligheter* i forhold til arbeidstid, herunder autonomi og fleksibilitet. På den andre siden *utfordringer*. Her stod særlig tidsfaktoren på kundeprosjekter og i forhold til kundeservice sentralt. Begrepsparet *forutsigbarhet/uforutsigbarhet* ble nyttig for å forstå kvinnes syn på arbeidstid.

Det er delte meninger knyttet til autonomi og fleksibilitet. Flere mener dette er problematisk fordi arbeidsoppgaver i stor grad er individualisert og at medarbeidere involveres med hele seg i jobben. Man kan risikere å gå i honningfella (Sørensen B.A 2002). Jeg fant at noen



kvinner i visse situasjoner har hatt vansker med å sette egne grenser for hvor mye de skal jobbe og har stått i fare for å 'brenne seg ut'. Dette var tydelig på tidligere kundeprosjekter med mangelfull organisering på bedriftsnivå og der tidsrammene var knappe. På samme tid fant jeg at prosjektarbeid også gir muligheter for planlegging og rom for fleksibilitet. En kvinne var veldig klar på at prosjektjobbing var det som passet best for hennes situasjon med barn.

Fleksibilitet kan bety å jobbe a-typisk, dvs mye overtid og bruk av hjemmekontor. Dette kan gjøre skillet mellom jobb og hjem utydelig. Denne studien viser at kvinnene setter pris på å ha høy grad av selvstyre og fleksibilitet i arbeidet sitt. Dette gir flere muligheter enn utfordringer. Hjemmekontor fungerer fint for de som velger denne løsningen. Kvinnene med barn kan i stor grad planlegge arbeidsoppgaver fremover i tid og flere av arbeidsstedene er romslige i forhold til deres omsorgsansvar. Barn og familieforpliktelser ser ut å fungere som nyttige grensesettere i forhold til hvor mye man jobber.

Det er to hovedutfordringer som peker seg ut og i begge tilfeller er *tidsfaktoren* avgjørende. Det ene er knyttet til kundeprosjekter. Her er mangelfull planlegging på tid avgjørende. Når bedriftens rammer ikke er på plass vil enkelte ta et større ansvar og jobbe mye for å overholde frister eller avtaler. Kjønnssdimensjonen dukket opp hos tre av kvinnene. De mente at kvinner i enkelte situasjoner tar mer ansvar enn sine mannlige kolleger på kundeprosjekter. Det andre forholdet som kan oppleves som en utfordring med hensyn til arbeidstid og arbeidsinnsats er enkelte typer IT-stillinger som innebærer *uforutsigbarhet*. Dette er gjerne stillinger der service, feilretting og support overfor kunder er en sentral del av jobben. En feil kan oppstå når som helst på døgnet og de som jobber med service må da være mer fleksibel i forhold til å jobbe overtid på *kort varsel*. Dette passer dårligst for de som har barn. Hvor relevant er kjønn i denne sammenhengen? Jeg har antydnet at begge utfordringene er like relevante for menn som for kvinner. Det man eventuelt må diskutere er hvor likestilte man er hjemme.

## **8.4 Avsluttende kommentar**

Funnene i denne studien har ikke nødvendigvis gyldighet utover de kvinnene jeg har intervjuet, men undersøkelsen kan forhåpentligvis bidra til økt i forståelse av hvilke faktorer som påvirker krav til arbeidsinnsats og tidsbruk, og si noe om hvordan kvinner orienterer seg

mot datateknologi på mange ulike måter. Jeg ser likefullt behovet for å gjennomføre flere og bredere studier med begge kjønn representert.

IKT-bransjen er ikke ensbetydende med barrierer, utrenthet og overtidssjobbing. Det er også en attraktiv bransje full av *muligheter* for begge kjønn og med flere gode arbeidsplasser. Jeg håper på en voksende entusiasme blant unge jenter til å søke seg til denne delen av arbeidsmarkedet.





## REFERANSER

Acker, Joan (1993), "Å kjønne organisasjonsteori". I: Nytt om kvinneforskning, nr 1 1993: 18-30.

Alvesson, Mats og Skjöldberg, Kaj (1994), *Tolkning och reflektion: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Berg, Anne Jorun (1997), *Digital Feminism*. STS-rapport nr. 28, Senter for teknologi og samfunn, NTNU, Trondheim.

Bjerke, Paul (2004), "Det nye arbeidslivet? En rapport om IKT-myter". Oslo: DeFacto.Kunnskapssenter for fagorganiserte.

URL:<http://www.de-facto.no/publikasjoner.asp?meny=7&act=read&RecNo=46>

[lesedato 04.03.2007]

Bourdieu, Pierre & Loic J.D. Wacquant (1993), *Den kritiske ettertanke*. Oslo: Samlaget.

Buholm, Elin (1998), *På leting etter et passende rom. En kvalitativ studie om sosial forming av dataingeniører med fokus på kompetanse, karriere og kjønn*. Hovedoppgave i sosiologi. STS Rapport no. 40/98. Senter for teknologi og samfunn, NTNU, Trondheim.

Bungum og Kvande (2002), "Tid til barn". I Forseth, Ulla og Rasmussen Bente (red) *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Colbjørnsen, Tom (2003) *Fleksibilitet og forutsigbarhet. Arbeid og organisasjoner i endring*. Oslo: Universitetsforlaget.

Corneliussen, Hilde (2003a) "Kjønn i diskursen om informasjonsteknologi – implikasjoner for opplegg av IKT-studiene. Forelesning for dr. art.-graden ved Det historisk-filosofiske fakultet, Universitet i Bergen.

Corneliussen, Hilde (2003b), "*Konstruksjoner av kjønn ved høyere IKT-utdanning i Norge*". Tidsskriftet Kvinneforskning 4.

Corneliussen, Hilde (2002), "*Diskursens makt – individets frihet. Kjønnede posisjoner i diskursen om data*". Doktoravhandling, seksjon for humanistisk informatikk, Universitetet i Bergen.

Demaiter, Erin I. (2006), "*The Occupational Masculinity of Information Technology (IT) Occupations: Women's Perceptions of IT Occupations*." Paper presented at the WINIT Conference Proceedings. University of Salford, Greater Manchester, UK.

Drake og Solberg (1995), *Kvinner og ledelse - gjennom glasstaket?* Oslo: Tano forlag.

DTI (2005), "*How to Retain Women in the IT Industry*". Department of Trade and Industry & Intellect. URL: <http://www.dti.gov.uk/innovation/skills/research-and-evidence-publications/women-and-diversity/page14799.html> [Lesedato 06.04.2006]

Ellingsæter, A. L. (1995), *Gender, Work and Social Change. Beyond Dualistic Thinking*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Ellingsæter, A. L. (2002), "*Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?*" i Ellingsæter A.L. & Solheim, J. (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag, side 79-106.

Faulkner, Wendy (ed.) (2004), "*Final Report. Strategies of Inclusion: Gender in the Information Society*." SIGIS Deliverable D08, University of Edinburgh

Faulkner, Wendy (2000a), "*The technology question in feminism. A view from feminist technology studies*". Paper for publication in Women's Studies International Forum. University of Edinburgh.

Faulkner, Wendy (2000b), "*Dualisms, hierarchies and gender in engineering*". Submitted for publication in Social Studies of Science. University of Edinburgh.

Fog, Jette (1994), *Med samtalen som utgangspunkt*. København: Akademisk forlag.

Fennefoss, A. og Lien, L (2002), "*Resultater, resultater, resultater - det er det eneste som teller*". Rapport fra prosjektet "*Arbeidsforhold og utfordringer innen IKT-sektoren*". Oslo: EL & IT Forbundet. 2002-11 : 52

Forseth, Ulla (2005), "*Fra heltent til utbrent*". Sluttrapport. IFIM-notat 1/05. Trondheim: Institutt for industriell miljøforskning, SINTEF Teknologi og samfunn.

Gaupset, Solveig (2002), "*Trenger vi offentlige reguleringer?*" i Forseth, Ulla og Rasmussen Bente (red) *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Glaser, Barney G & Anselm L. Strauss (1967), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.

Fossestøl, Knut (2004) "*Relasjonsmestrere: Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet*." Oslo: Gyldendal Akademisk.

Gansmo, Helen Jøsok (2004), "*Toward a happy ending for girls and computing?* STS-report 67/2004. Senter for teknologi og samfunn, NTNU, Trondheim.

Griffiths, M., Moore, K., Richardson, H (2005), "*Gender on the Agenda: flexible working and work-life balance in the UK ICT industry*". Conference paper accepted: Gender Politics of ICT 6th International Women in Computing Conference (WIC) University of Salford, UK

Harding, Sandra (1986), *The Science Question in Feminism*. Open University Press, Milton Keynes

Hochschild, Arlie (1997), *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York. Metropolitan Books. Henry Holt and Company.

Hope, Lofthus K. (1999), "*...og bakom ligg metoden. Konstruksjon av kultur i IKT-konsulentselskap*". STS rapport nr. 45/99. Senter for teknologi og samfunn, NTNU.

Hughes, Thomas P. (1988), *"The seamless Web: Technology, Science, et cetra, et cetra"*, I Elliot, Brian (ed): Technology and Social Process, Edinburg University Press, Edinburg

Håpnes, Tove (1992), *"Hvordan forstå manndominansen i datafaget? En dekonstruksjon av fag- og kjønnskultur"*. Trondheim: STS-Arbeidsnotat 13/92.

IKT-Norge (2006), *Oppsummering av undersøkelsen 'Trivsel I IKT-bransjen'*. Oslo: IKT-Norge.

URL:<http://www.ikt-norge.no/upload/Trivselsunders%c3%b8kelsen%20-%20rapport.pdf>

[Lesedato 05.06.2006]

Jordfald og Olberg (2002), *"IKT-sektoren – perspektiver på sysselsetting, arbeidsmiljø og interesseorganisering"*. Fafo-rapport 391. Oslo:Fafo.

Kalleberg, Ragnvald (1996), *"Forskningsopplegget og samfunnsforskningens dobbeltdialog"*, i Holter, Harriet og Ragnvald Kalleberg (red) 1996: *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kanter, Rosabeth Moss (1977), *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Kristiansen, Tove (2004), *Digitale kjønnsskiller? Rapport på oppdrag fra Utdannings- og forskningsdepartementet. Program for Digital Kompetanse*.

URL: [http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter\\_planer/rapporter/2004/Digitale-kjonnsskiller.html?id=106059](http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter_planer/rapporter/2004/Digitale-kjonnsskiller.html?id=106059) [Lesedato 21.03.2006]

Kvande, E. og Rasmussen, B. (1990), *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam.

Kvande, Elin (2002), *"Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner"* i Ellingsæter A.L. & Solheim, J. (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag, side 315-330.



Kvande, Elin (2000), "*Makt og kjønn i det nye arbeidslivet*". I Tidsskrift for Arbejdsliv, 2.årg. nr 1.

Kvande, Elin (1999), "*In the Belly of the Beast. Constructing Femininities in Engineering Organizations*". I The European Journal of Women's Studies. No 6: 305-328.

Lagesen, Vivian A (2005a): "*Fra firkanter til rundinger? Produksjon av feministisk teknologipolitikk i en kampanje for å rekruttere jenter til datastudier.*" Tidsskriftet Kvinneforskning 1/2005

Lagesen, Vivian A (2005b): *Extreme make-over? The making of gender and computer science*. Doktoravhandling 2005:67 NTNU, Trondheim.

Lagesen, Vivian A (2000): "*Firkanter og rundinger? Kjønnskonstruksjoner blant kvinnelige dataingeniørstudenter ved NTNU*". Skriftserie 3/2000. Senter for kvinne- og kjønnsforskning, NTNU.

Langsether, Helene (2001): "*Behov og barrierer for jenter på informatikkstudiet*". Skriftserie 2/2001. Trondheim: Senter for kvinne- og kjønnsforskning, NTNU.

Lie, Merete mfl (2003): "*He, She and IT Revisited. New perspectives on Gender in the Information Society*" Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Lie, Merete (2003), "*Gender and ICT – new connections*", in *He, She and IT Revisited. New perspectives on Gender in the Information Society*" Oslo: Gyldendal Norsk Forlag. Side 9-33.

Lie, Merete (1998): "*Computer dialogues. Technology, gender and change*". Trondheim: NTNU, skriftserie 2/98, Senter for kvinneforskning.

McKeogh C. and Preston P. (editors) (2003): *Experiences from private and voluntary sector initiatives*, Senter for teknologi og samfunn. SIGIS Deliverable D04, NTNU, Trondheim.

URL: <http://www.rcss.ed.ac.uk/sigis/> [Lesedato 12.09.2006]

Mellström, Ulf (1995): *Engineering Lives. Technology, Time and Space in a Male-Centred World*, Linköping Studies in Art and Science, nr 128, 1995

Mörtberg, Christina (1997), "Det beror på att man är kvinna..." *Gränsvandrererskor formas och formar informationsteknologi*, Luleå tekniska universitet, Doktorsavhandling 1997:12.

Nordli, Hege (2003), *The Net is Not Enough. Searching for the female hacker*. Dr. Polit avhandling. Trondheim: NTNU

Rasmussen, Bente (2002), "Jobben eller livet?" *Fra strukturell mannspekt til personlige valg*" i Ellingsæter A.L. & Solheim, J. (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag, side 391-418.

Rasmussen og Johansen (2002), "Kunnskapsarbeidere i dot.com økonomien". *Tidsskrift for arbeidsliv*, 4. årg, nr 2.

Samordna opptak (2005), Søkerstatistikk. Tall fra det samordna opptaket til universiteter og høyskoler. URL: [http://www.samordnaopptak.no/statistikk/Sokerstatistikk\\_2005.doc](http://www.samordnaopptak.no/statistikk/Sokerstatistikk_2005.doc) [Lesedato 30.05.2006]

Silverman, David (2001), *Interpreting Qualitative Data*. London: SAGE publications Ltd.

Skjervheim, Hans (1996), *Deltakar og tilskodar*. Oslo: Aschehoug.

SSB (2006), Sykefravær. URL: <http://www.ssb.no/sykefratot/tab-2006-06-22-06.html> [lesedato 6.9.2006]

Stuedahl, Dagny (1997), *Jenter og informatikkstudiet – en rapport om jenters studiesituasjon ved Institutt for Informatikk*, Universitet i Oslo.

Sørensen, Bjørg Aase (2002), "Det grådige arbeidslivet" i Ronnes, A., Mathiessen, S.B. (red.) *Utbrent: krevende jobber – gode liv*. Bergen: Fagbokforlaget, 2002. S 116-143.

Sørensen, Bjørg Aase (1999), "Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: retorikk og lokale virkeligheter i det 'nye' arbeidslivet". *Nytt om kvinneforskning*, nr. 3:50-69.

Sørensen, K. H. (editor) (2002), *Gender and ICTs in Norway: An overview of Norwegian research and some relevant statistical information*. SIGIS Deliverable D02, NTNU:Trondheim

Sørensen, K. H. (editor) (2004), *Gender and Inclusion Policies for the Information Society*. SIGIS Deliverable D07, NTNU:Trondheim.

Sørhaug, Tian (2000): *Arbeidslivet i den 'nye' økonomien. Fra on time til online – mot en ny sosial kontrakt?* i *Horisont, Næringspolitisk skriftserie* 1/2000. NHO, Oslo.

Thagaard, Tove (1998): *Systematikk og Innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Universitetsforlaget.

Thomassen, Ole Jacob (2002), *Desentralisering og teamarbeid: Arbeidsformer med skjulte negative konsekvenser?*. Hovedoppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo.

Turkle, Sheryl (1984), *The second self: computers and the human spirit*. London: Granada.

Vendramin, Patricia (ed) (2004): *Widening Women's Work in Information and Communication Technologies*. Final synthesis report, European Commission. URL: <http://www.ftu-namur.org/www-ict/> [Lesedato 12.09.2006]

Verne og Bratteteig (1997), "Feministisk eller bare kritisk?", I *Nytt om kvinneforskning* 17/2 1997 side 11-24.

Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid i egen kultur: en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. SEEK. Flekkefjord.

Wajcman, Judy (1991): "When feminism confronts technology". *The Pennsylvania State University Press*.

Widerberg, Karin (2001): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo:Universitetsforlaget.

Wright, Rosemary (1996), "*The Occupational Masculinity of Computing*": in Cheng, Cliff (ed) *Masculinities in Organizations* Cheng, SAGE Publications Inc.

“Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt”

Antall ord i oppgaven er 37923

# VEDLEGG

## Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Anne Lise Ellingsæter  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi  
Universitetet i Oslo  
Postboks 1096 Blindern  
0317 OSLO

Vår dato: 14.12.2005 Vår ref: 200501878 KH /RH

Deres dato:

Deres ref:

### KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 10.11.2005. Meldingen gjelder prosjekt:

|                      |  |
|----------------------|--|
| 13648                | Kvinner i IKT-bransjen                                 |
| Behandlingsansvarlig | Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder |
| Daglig ansvarlig     | Anne Lise Ellingsæter                                  |
| Student              | Kjersti Solheim  |

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

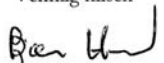
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres slik det er beskrevet i vedlagte prosjektvurdering. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database,  
<http://www.nsd.uib.no/personvern/register/>

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2006, rette en henvendelse angående status for behandling av personopplysninger.

Vennlig hilsen

  
Bjørn Henrichsen

  
Kjersti Håvardstun

Kontaktperson: Kjersti Håvardstun tlf: 55 58 29 53

Kopi: Kjersti Solheim  
Amtmann Meinichsgt. 5  
0482 OSLO

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)  
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@sv.uit.no](mailto:nsdmaa@sv.uit.no)

# Prosjektvurdering

**Daglig ansvarlig/veileder**

Anne Lise Ellingsæter  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi  
Universitetet i Oslo  
Postboks 1096 Blindern  
0317 OSLO

**Student**

Kjersti Solheim  
Amtmann Meinichsgt. 5  
0482 OSLO

13648 Kvinner i IKT-bransjen

**FORMÅL**

Prosjektet undersøker hvordan kvinner opplever å jobbe i IKT-bransjen, og hvordan de kombinerer jobb med familie/privatliv.

**UTVALG OG FØRSTEGANGSKONTAKT**

Utvalget vil bestå av 10-12 kvinner med IT-faglig utdanning som jobber eller har jobbet i IKT-bransjen. Utvalget rekrutteres via eget nettverk og snøballmetoden. For sistnevnte legger ombudet til grunn at den som formidler kontakt innhenter tillatelse til at prosjektleder kan henvende seg med informasjon og forespørsel om deltakelse.

**INFORMASJON OG SAMTYKKE**

Det gis skriftlig og muntlig informasjon om prosjektet. Se for øvrig kommentarer. Samtykke innhentes ved deltakelse i intervju.

**DATAINNSAMLING**

Opplysningene innhentes ved intervju. Det innhentes direkte personidentifiserbare opplysninger om navn, e-post adresse, telefonnummer, samt indirekte identifiserbare opplysninger om utdanning og bakgrunn, stilling, arbeidssted. Tema for intervju er arbeid og karriere, livssituasjon og familie.

**REGISTRERING OG OPPBEVARING**

Det tas notater under intervju og det gjøres lydopptak. Intervjuene transkriberes til privat pc tilknyttet Internett. Pc er beskyttet med passord. Direkte personidentifiserbare opplysninger erstattes med et referansenummer som viser til en manuell navneliste som oppbevares atskilt fra det øvrige materialet, og utilgjengelig for andre.

Ved prosjektslutt 01.07.2006 anonymiseres datamaterialet ved at verken direkte eller indirekte personidentifiserbare opplysninger fremgår. Navneliste/telefonnummer/e-post adresser og lydopptak slettes. Indirekte personidentifiserbare opplysninger fjernes, skrives om eller kategoriseres.

**KOMMENTARER**

Ombudet finner opplegget for gjennomføring av prosjektet tilfredsstillende. Videre finner vi informasjonen noe mangelfull, og etter avtale med prosjektleder på telefon 13/12-05, påføres følgende opplysninger:

- navn og adresse på veileder
- dato for prosjektslutt (01.07.2006) og opplysning om at datamaterialet skal anonymiseres ved denne dato

Setningen "De som vil la seg intervju av meg, vil fremstilles anonymt i oppgaven og skal så langt som mulig ikke kunne gjenkjennes av andre" endres til "De som vil la seg intervju av meg, vil fremstilles anonymt i oppgaven og vil ikke kunne gjenkjennes av andre". Kopi av revidert informasjonsskriv ettersendes ombudet, som avtalt.

## **Vedlegg 2: Informasjonsbrev til informantene**

Oslo, dd.mm.yy

### **Forespørsel om intervju.**

I forbindelse med mine mastergradsstudier i sosiologi ved Universitetet i Oslo, skal jeg skrive masteroppgave om kvinner som jobber eller har jobbet i IKT-bransjen. For å samle inn data har jeg valgt å bruke intervju som metode. Hovedveileder i tilknytning til prosjektet mitt er Anne Lise Ellingsæter, som er ansatt som professor i sosiologi ved Universitetet i Oslo. Prosjektet er planlagt avsluttet innen 1. juni 2006.

### **Tema og problemstilling.**

Problemstillingen for masteroppgaven vil dreie seg om ulike spørsmål knyttet til det å jobbe i IKT bransjen. Jeg er interessert i å vite mer om kvinner som er IT-utdannet og hvordan de opplever arbeidslivet og IT-bransjen. Blant annet vil jeg høre hva kvinner kan fortelle om sin arbeidsplass, dens kultur og miljø. Hvordan kombinerer man jobb og familie / privatliv ?

### **Om intervjuet / samtalen.**

Jeg har behov for å snakke med 10-12 kvinner, f.eks 5 som jobber i IKT bransjen og 5 som har gått ut av den. Intervjuet vil ta 1-1 ½ time og jeg vil ta opp samtalen på bånd. Tid og sted avtaler vi på telefon.

### **Anonymitet og personvern.**

De som vil la seg intervju av meg, vil fremstilles anonymt i oppgaven og skal ikke kunne gjenkjennes av andre. Prosjektet vil også bli meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, Personvernombudet for forskning. Dette gjøres for å ivareta og beskytte deltagerne i denne studien.

Med vennlig hilsen

Kjersti Solheim

Mastergradsstudent i sosiologi, Universitetet i Oslo

### ***Vedlegg 3: Intervjuguide***

#### **Bakgrunn - veien inn i IKT-bransjen**

Hvilke høyere utdanning har du ? (skole, når ferdig, lengde etc)

Hvorfor IT?

Hva var dine forventninger til arbeidslivet og en fremtidig jobb ? (motivasjon)

Hvordan og når fikk du din første IT-jobb? (kontakter i bransjen, dør-åpnere, rollemodeller)

#### **Kategorisering av arbeidssted og posisjon.**

Kan du fortelle litt om firmaet og avdelingen du jobber på ? (struktur, organisering, prosjekter)

Hva driver dere med? (tjenester, produkter, marked/konkurranse)

Hvor stor er bedriften og avdelingen?

Hva er din stilling / posisjon? Hva innebærer det ?

#### **Faglig utvikling og karriere.**

Hva jobbet du med de første årene? Type stilling (karriere)

Skifte av arbeidssted? Skifte av stillinger? Hvorfor?

Når var du sist på kurs/seminar? Type kurs ? Hvorfor? Hvor ofte? (ønske eller pålagt)

Viktig å holde seg oppdatert ? Hvorfor ?

#### **En typisk arbeidsdag.**

Kan du beskrive en typisk arbeidsdag ? For eksempel denne uken ?  
Start med fra du/dere står opp.

Beskriv hva du gjorde. Kjerneoppgaver. Hva varierer ? ( tid, timer, oppgaver, bredde)

#### **Arbeidstid og tilgjengelighet, tempo.**

Arbeidstiden din ? Hvor mange timer per dag og uke? (8-4, fleksitid, overtid, vaktordninger)

Hvor ofte overtid per måned? Timer? Hvorfor?

Gjelder dette for dine kollegaer (hvem) ? Hvorfor / hvorfor ikke?



Hva skjer viss du er borte fra jobb noen dager, eks syke barn, ferie, kurs ? (stress, mye å gjøre, betyr lite)

Kan du planlegge dagen din ? Hvordan ? (avbrudd, forstyrrelser) Hva da?

Hender det at du ikke blir ferdig i tide? Med hva? Ofte? Hva skjer da?  
Hvordan løser du dette? Individuelt ansvar / prosjekt ?

Faste pauser / lunsj?

### **Arbeidskultur og miljø**

Alderssammensetning? Ungt eller etablert miljø? Turnover ?

Hvordan ble arbeidsoppgaver prioritert siste uken? (hvem beslutter) Eksempler ?

Hva er motiverende ? Hva liker du best? Hvorfor? (kolleger, sjefer, oppgaver, miljø)

Hva er demotiverende? Hva liker du minst ?

Hva med sykefravær / sykemelding i bedriften og avdelingen ?  
Hva med ditt fravær? Hvorfor?

### **Livssituasjon / familie.**

Hva arbeider din mann med? Hvordan er hans arbeidsdag ? Arbeidstid?

Hvordan er arbeidsfordeling og ansvar hjemme ? Barn?

Har du / dere utfordringer i forhold til det å kombinere jobb og familie?  
Hva da?

### **Bli eller slutte?**

Har du noen gang vurdert å slutte? Hvorfor / hvorfor ikke? Hva er alternativene ?  
ELLER

Hvorfor har du gått ut av bransjen?

### **Refleksjoner rundt kjønnskultur**

Hvem omgås du mest med? Hva tenker du om det?

Hvordan er kvinneandelen i firma / avdeling?  
Hva tenker du i forhold til dette?

Hvilke posisjoner besitter kvinnene ? Hva syns du om det?

Er det noen kvinner i tilsvarende stilling som det du har?

Hva med dine mannlige kolleger , hvilke posisjoner? Hva tenker du om det?